Comisión de Legislación del Trabajo
Carpeta Nº 2788 de 2008

Versión Taquigráfica N° 1889 de 2008

PERSONAL DEPENDIENTE DE LOS EDIFICIOS DE PROPIEDAD HORIZONTAL QUE EFECTÚA TAREAS DE PORTERÍA

Régimen de trabajo
ver exposición

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Autoridades
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 3 de diciembre de 2008

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Tabaré Hackenbruch Legnani.

MIEMBROS: Señores Representantes Juan José Bentancor, Alfredo Cabrera, Ivonne Passada y Jorge Pozzi.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Pablo Abdala y Alicia Pintos.

INVITADOS: Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, señores Ministro, Eduardo Bonomi; Director Nacional de Trabajo, Julio Baráibar y Director Adjunto de Trabajo, doctor Nelson Loustaunau.

SEÑOR PRESIDENTE (Hackenbruch Legnani).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Iniciamos el trabajo con la consideración del proyecto de ley relativo a: "Personal dependiente de los edificios de propiedad horizontal que efectúa tareas de portería (Régimen de trabajo)".

SEÑORA PASSADA.- Creo que con la aprobación de este proyecto estaremos corrigiendo una situación que enfrentan los porteros de los edificios de propiedad horizontal. En su oportunidad, esta Comisión legisló para regularizar la situación de los trabajadores de este sector que se desempeñan en Maldonado y otras zonas, como Rocha y Colonia. Sabíamos que debíamos dar una cobertura mayor y

estamos respondiendo de este modo, creando una situación de equidad. Por eso daré mi voto afirmativo a este proyecto de ley.

SEÑOR BENTANCOR.- En su momento, cuando tratamos la situación de determinados trabajadores abocados a los servicios de portería, incurrimos en alguna omisión que es tiempo de reparar, equiparándolos en un régimen de 44 horas semanales de labor con 36 horas de descanso. De este manera, se equilibra la situación en el sector y tenemos la oportunidad de seguir avanzando hacia un proyecto de mayor envergadura, que como deberá ser más abarcativo preferimos tratarlo separadamente de este, lo que nos permitirá recabar los puntos de vista de distintas gremiales empresariales y de trabajadores.

El sector servicios fue uno de los que nos quedó desprendido en cuanto a la reglamentación de su jornada laboral, al régimen de descanso, etcétera, y tratándose como se trata de un área tan importante, en la que trabaja la mayor parte de los hombres y mujeres de este país, la posibilidad de considerar un proyecto en este sentido está en el horizonte cercano. La iniciativa que trataremos hoy va en esa dirección y reitero que logra un equilibrio y justicia entre gente que realiza prácticamente las mismas tareas, en igualdad de condiciones, y que nos había quedado rezagada. Por ese motivo vamos a apoyar la aprobación de este proyecto de ley.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a acompañar este proyecto en el mismo sentido en que se han expresado los Diputados preopinantes. Nos hubiera gustado que como se hizo en su momento con la ley relativa a los trabajadores del sector rural se hubiera introducido algún complemento que contemplara un régimen abierto en el que, por ejemplo, la jornada pudiera ser de tres días, con un horario más amplio. No sé si en este proyecto queda abierta esa alternativa.

SEÑORA PASSADA.- Ese tipo de aspectos se maneja en los acuerdos de la rama en los Consejos de Salarios. Por ejemplo, nosotros hubiéramos querido concretar el "Día del Portero", pero creo que en el sector están trabajando sobre una propuesta en ese sentido. De todos modos, como decía el Diputado Bentancor, se abre un abanico muy amplio en cuanto a toda el área de servicios, y también podremos atender esa situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a poner un ejemplo que sucede mucho en mi departamento. En la temporada, mucha gente aprovecha para ir a trabajar a la costa o a Montevideo y, de repente, a una persona que se traslada de Tala a Maldonado o a Punta del Este, o de Tala, San Bautista o San Ramón a Rocha o a Colonia, le sirve mucho más juntar tres o cuatro días de trabajo para después poder estar un poco más de tiempo en su casa. Eso lo habíamos estudiado un poco en el sector forestal y creo que en esta área también se puede dar bastante.

Independientemente de eso, creo que si estamos todos de acuerdo también se podría tomar en cuenta el aporte que hizo ayer el señor Diputado Cabrera Casas, en el sentido de sacar el "considerándoseles laboralmente como personal de los establecimientos", porque ya en el arranque es dependiente de los edificios de propiedad horizontal.

No sabemos bien cuál es el sentido de esa frase. No sé si el sentido es que aquellas personas que presten servicios en un edificio pero que estén contratados por una empresa tercerizada son dependientes del edificio y no de la empresa tercerizada. ¿Ese es el concepto que se quiere manejar?

SEÑOR BENTANCOR.- Ese es el concepto porque, luego, en la exposición de motivos que acompaña el artículo se habla del "personal de los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza". O sea que, de alguna manera, se está hablando en general. Puede ser tratarse de un edificio, de un hotel, o de otro lugar donde haya un portero cumpliendo una función, dirigiendo a la gente, custodiando determinados valores, por lo que es más abarcativo de la estricta situación de aquellas casas en las cuales solo se esté conviviendo con los copropietarios, como apartamentos de vivienda personal.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a poner un ejemplo que creo que no entra en este caso y que hoy está muy de moda. En los edificios de apartamentos y complejos habitacionales tipo BHU en que hay guardias de seguridad, ¿estos no estarían incluidos en esta reglamentación?

SEÑOR BENTANCOR.- No, porque ellos tienen su propio laudo, régimen e, inclusive, Consejo de Salarios.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si están de acuerdo, pasaríamos a votar el artículo único del proyecto.

Quedaría por decidir si incluimos o no la propuesta del señor Diputado Cabrera Casas de suprimir esa parte del texto.

SEÑOR BENTANCOR.- Yo dejaría el texto tal como está, porque creo que lo que abunda no daña si realmente no confunde sobre nada. Para algunos puede ser reiterativo; sin embargo, para otros y para quienes trabajaron en este proyecto es importante dejarlo así. Además, también aparece en la fundamentación de motivos, por lo que preferimos dejarlo así y, eventualmente, seguir viendo el tema en Sala.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar el artículo único del proyecto.

(Se vota)

—— Tres por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Propongo al señor Diputado Bentancor como miembro informante.

SEÑOR BENTANCOR.- No hay problema.

(Ingresa a Sala el Director Nacional de Trabajo, señor Julio Baráibar, y el Director Adjunto de Trabajo, doctor Nelson Loustaunau)

—— La Comisión tiene el agrado de recibir al Director Nacional de Trabajo, señor Julio Baráibar, y al Director Adjunto de Trabajo, doctor Nelson Loustaunau. Estamos esperando que llegue el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, señor Eduardo Bonomi.

La convocatoria fue propuesta por el señor Diputado Pablo Abdala, para hacer un seguimiento de la evolución de la ronda de los Consejos de Salarios.

¿El señor Diputado Abdala quiere hacer alguna consideración previa?

SEÑOR ABDALA.- Me reservo las consideraciones para cuando llegue el señor Ministro.

SEÑOR BARÁIBAR.- Es un placer concurrir a esta Comisión, a la que venimos con el orgullo de traer información de una ronda de Consejos de Salarios que entendemos que ha sido altamente satisfactoria. Ya lo podrán apreciar cuando el doctor Loustaunau haga la presentación en "power point".

Queremos destacar, fundamentalmente, el alto porcentaje de acuerdos en una ronda en la que nosotros habíamos dicho tempranamente que priorizaríamos la terminación de la ronda, porque el Gobierno había entendido que, por razones éticas, no correspondía negociar salarios en año electoral, por lo menos, masivamente. Esto se anunció tempranamente, aunque el precio que tuviéramos que pagar fuera disminuir los consensos, que siempre tienen una importancia fundamental.

Pues bien, en este momento ya se llegó al 82% de acuerdos por unanimidad, lo que es sumamente importante. Además, si sumamos las votaciones pues aun en las que hubo disensos entre las partes, la presencia de las partes en la votación indica un respaldo a la institución Consejo de Salarios, creo que se llegó al 93%. Todas estas cifras las precisará el doctor Loustaunau en la presentación en "power point".

Se dictarán veintitrés decretos, que fueron votados por mayoría; en doce casos el Poder Ejecutivo votó con los trabajadores y en once con los empleadores. Esto también lo decimos con orgullo, porque esta es la continuación de una línea. En la primera ronda, en el 50% de los casos exactamente el Poder Ejecutivo votó

con los trabajadores y en el otro 50% con los empleadores, y en la segunda ronda sucedió lo mismo. No fue algo buscado, sino fruto de la casualidad.

En este caso, en que se da un 53% y un 47%, se está demostrando que naturalmente se ha priorizado el consenso entre las partes, lo que siempre nos da mayores garantías y significa un aporte importante al relacionamiento laboral.

Queremos marcar estos detalles, además de señalar que en esta ronda aumentaron un poco más los decretos que el Poder Ejecutivo ya ha resuelto dictar porque una de las partes no se presentó a la votación, ya sea trabajadores o empleadores. En esta oportunidad, creo que quince casos estoy hablando de memoria serán objeto de decreto del Poder Ejecutivo pero, como siempre sucede, la propuesta tratará de considerar y reflejar, dentro de las pautas del Poder Ejecutivo, la discusión de los tres meses y las aspiraciones de una parte y de otra.

Esta es una pincelada inicial, y cuando venga el señor Ministro ingresaremos a los aspectos políticos de la cosa.

SEÑOR LOUSTAUNAU.- Vamos a tratar de ilustrar dos o tres cuestiones exclusivamente cuantitativas y luego haremos algunas referencias cualitativas que tienen que ver con el modelo de relaciones laborales que está debajo de todo esto.

Para un analista de relaciones laborales, lo que se va a terminar observando es que el sistema uruguayo sigue teniendo una particularidad dentro de América Latina que lo identifica más con el sistema italiano que con otros que puedan existir, por ejemplo, en Europa.

Esta no es una cuestión casual, sino que tiene que ver con los orígenes anarquistas del movimiento sindical en el Uruguay. Eso hace que el sistema siempre haya tenido una marca de fábrica, lo que se llama abstención en materia legislativa o la aregulación.

¿Qué ha pasado en esta ronda de Consejos de Salarios? Que esa abstención de pronto está siendo suplida por este mecanismo de Consejo de Salarios, por los actores del sistema. Los actores del sistema prefieren el modo de la autoregulación que el de la heteroregulación, es decir que prefieren autoregularse en la forma de trabajar a que les impongan una ley. Esta es una observación muy primaria, pero que creo es verificable. Más adelante veremos por qué.

Se puede seguir diciendo que el sistema uruguayo prefiere la negociación colectiva por rama de actividad a la negociación colectiva por empresa. Esas son las dos consecuencias iniciales de lo que vamos a ver.

Recuerden que al inicio de esta ronda de negociación colectiva se definieron pautas por parte del Poder Ejecutivo. A diferencia de lo que había sido históricamente, se trataba de un solo modelo de pautas que, de alguna manera, se moldeaban o se permeaban en la situación particular. En esta oportunidad se hicieron dos modelos, y una excepcionalidad a ellos para contemplar el universo en que estaba viviendo el país y el que se avizoraba hacia delante. En el medio ocurrió lo que todos conocemos. Me refiero a la crisis mundial que no llegó a conmover esas pautas económicas pero sí que permitió algún escape.

Entonces, tenemos dos modelos. Uno que priorizaba los ajustes anuales, con convenios a dos años y medio, con un primer ajuste semestral y dos ajustes siguientes anuales, y uno de dos años, con ajustes semestrales.

En realidad, el Poder Ejecutivo priorizaba el modelo del ajuste de treinta meses para desindexar la inflación. Además, la pauta de los veinticuatro meses también se visualizaba que podía servir más a las pequeñas empresas cuyo componente salarial puede pesar más en su estructura de costos, de tal manera que estos aumentos les daban un respiro mayor para lograr ese acuerdo. En los hechos, el modelo de los treinta meses estaba diseñado para los sectores de neto corte exportador, en los que los precios pasan por otro lugar y no solamente por este tipo de variables de ajustes. O sea que si nosotros abriéramos las paramétricas en cada uno de esos casos, veríamos que el componente salarial en ese tipo de empresas es muy inferior al de las que operan, por ejemplo, en el mercado local.

Hasta la ronda anterior, el Consejo funcionaba con 20 grupos que tenían los diferentes subgrupos de todas las actividades urbanas. A pedido expreso del Consejo Superior Rural, se solicitó que se integrara la actividad rural, es decir, que fuera un solo Consejo Superior y una sola convocatoria a Consejo de Salarios no distinguiendo los rurales de los trabajadores de la actividad privada en general. Se hizo esa trasposición; se crearon esos tres nuevos grupos y se indexó, además, lo que resultaba de la Ley de las trabajadoras del hogar, que era crear un ámbito para las trabajadoras del servicio doméstico.

Entonces, tenemos un grupo 21 para las trabajadoras del servicio doméstico, y tres grupos más que alcanzan a los diferentes trabajadores del agro con sus particularidades. Esto nos conduce a que pasamos de tener un universo general de 20 grupos a uno de 24.

Me dirán y es cierto que eran veinte y tres funcionaban aparte. Sí, pero con pautas y tiempos de funcionamiento diferentes. Ahora funcionan de una sola manera, todos, los veinticuatro, en conjunto, incluyendo el del servicio doméstico.

Tengan presente cómo funcionan estos grupos. Funcionan con subgrupos y, a veces, dentro de estos se identifican capítulos de actividad. Par todo tipo de datos estadísticos y datos importantes para nosotros tomamos como unidad de negociación no el número de grupos, de subgrupos ni de capítulos, sino que consideramos dónde, en qué sector hubo actividad con independencia de la matriz formal, de que se denomine grupo, subgrupo o capítulo. Si es una unidad de negociación, la computamos como tal.

En esta oportunidad aparecieron nuevas unidades de negociación. Nosotros hicimos un trabajo previo tripartito de reacomodación de los grupos; suprimimos subgrupos, trasladamos de un lugar a otro actividades por consenso y dictamos un decreto para que eso quedara ordenado desde el punto de vista formal. Pero a los efectos específicamente cuantitativos tomamos cada una de estas situaciones como mesas de negociación.

Donde existió una mesa de negociación, para nosotros hay una unidad. Esa mesa de negociación, de pronto, puede alcanzar a todos los trabajadores de los supermercados, que pueden ser más de 12.000, como puede ser una pequeña mesa de negociación que maneja un subgrupo de la industria de la construcción, por ejemplo, el del hormigón premezclado, que puede tener 300 trabajadores. Sin embargo, cada una de estas funciona como una unidad de negociación. En cada una de estas mesas se tomó la particularidad de esa actividad y se trató de construir sobre esa base.

Los resultados finales obtenidos son los que visualizan en esta gráfica. Quiero aclarar que hay un pequeño problema: tenemos un programa bastante primitivo que tiene algunos arrastres y verán que otros gráficos no coinciden con esto.

De un universo del entorno de las 225 unidades de negociación, el 82% llegó a un acuerdo por unanimidad. Ustedes comprenderán que esto no supuso ninguna clase de fórceps desde el punto de vista del acercamiento entre las partes sino que se trabajó para lograr el acuerdo. Dentro de ese 82% podemos apreciar que están comprendidos grupos y subgrupos de la más diferente índole: industriales, comerciales, de servicios y del agro. Después lo vamos a desagregar y a ver cómo funcionó esto. En principio, diremos que funcionó de esta forma.

No podría decir que uno de los cuatro sectores quedó excluido de los acuerdos, aunque es posible que alguno tenga un componente mayor o que en alguna de las grandes líneas de actividad haya habido mayor consenso entre los actores sociales.

Después tenemos aquellos donde no hubo unanimidad pero sí acuerdo, utilizando el mecanismo que impone la ley, donde fue necesario aplicar una votación.

Aquí se ven dos barritas, cada una de las cuales señala un 5%. En realidad, como les decía, hay un problema de arrastre y se trata de un poco más de un 10% en total, es un 10,3% o un 10,36%. Curiosamente, se da una paridad en esas votaciones. En lugar de 5% en cada uno, debería ser un 4,9% en uno y un 5,1% en otro, pero el programa que utilizamos para esto no nos marca el decimal. Fue un número impar de acuerdos, 23, y hubo una curiosa paridad: votamos 12 con los trabajadores y 11 con los empleadores. Más adelante les voy a hacer algún comentario sobre alguna frase que alguien dijo por ahí que solo sirve para provocar hilaridad, pero no demuestra que esa persona sepa de lo que habla.

Más arriba hay otra barrita que señala un 7%. Este porcentaje corresponde a algo que siempre ocurre: que no es posible lograr la unanimidad y tampoco alcanzar la mayoría. Se trata de sectores que están muy friccionados, muchas veces con escasa cultura de negociación, y otras veces, de situaciones en que el escenario donde se alcanzó eso viene muy deteriorado por diferentes factores. En esos casos no queda otro remedio que el Poder ejecutivo dicte un acto administrativo, un decreto, marcando el aumento para esos trabajadores.

El ejemplo que todos pueden visualizar es el de los taximetristas, en cuyo caso la situación se rispidizó de tal manera que hubo que suspender las negociaciones y Poder Ejecutivo tuvo que fijar el aumento por decreto. En algunos otros casos, lo que aconteció y llevó al decreto fue algo que, curiosamente, nunca nos había pasado. No es que formalmente algunos grupos o delegados no estuvieran de acuerdo con nosotros sino que las propias bases de esos delegados no les permitieron llegar a votar con nosotros en esa oportunidad. Me refiero tanto a empleadores como a trabajadores.

Finalmente, hay un espacio del entorno del 1% que sería el que aun no tiene decisión. Ustedes se preguntarán cómo es posible que aun exista ese sector del 1%. Quiero aclarar que debido al problema con el programa, en otra gráfica, como supera un poco el 1% se pasa para el 2%. De todas maneras, ese poco más de 1% corresponde a los grupos que tienen actividades residuales. Por ejemplo, son actividades de servicios, donde están identificadas las distintas parrillas de servicios; algunos no están constituidos como subgrupos o no tienen representantes de empleadores o de los trabajadores, y se dicta un decreto.

Tampoco quisimos violentar a nadie imponiendo ese decreto y lo que tratamos de hacer fue darles un pequeño espacio más para que se negociara. En ese poco más de 1% también están reflejadas dos actividades relacionadas con la industria láctea que aun tiene convenios vigentes que se estarían extinguiendo sobre fin de año y que estamos negociando. En los hechos no es que esa gente hoy no tenga cobertura de aumento salarial sino que estará rigiendo un poco más adelante.

En esta gráfica vemos el arrastre que les señalaba antes, que lleva al 2%. Si tomamos el porcentaje de los acuerdos por unanimidad y los que se alcanzaron por mayoría, trepamos a un porcentaje del 91%. ¿Cómo hay que analizar este 91%? No hay que verlo aislado y tampoco considerarlo un indicador menor para el sistema de relaciones laborales. Es otra marca de fábrica del sistema de relaciones laborales uruguayo que demuestra que, pese a su aparente alta conflictividad, prefiere el consenso al disenso.

Este es un dato que vamos a analizar a continuación y no es un porcentaje suelto de 91%, sino que se ha repetido en las dos rondas anteriores. En la primera ronda, que se desarrolló en 1995, el dato de los acuerdos por unanimidad o mayoría se situó en el entorno de 93%. En la ronda 2006, que fue la inmediata siguiente, se situó en 96,5%, récord que, obviamente, resultaba imposible volver a empardar. Este año se situó en el 91%.

Esto demuestra que en las tres rondas, el acuerdo, ya sea por unanimidad o mayoría, se situó en ese entorno superior al 90% y por eso insistía en el peso cuantitativo que tiene el consenso frente al disenso.

Curiosamente, si analizamos los porcentajes que han ido a decreto, en este caso se sitúan en el 7%. Si hacemos una revisión de las rondas anteriores vemos que en la anterior, que se celebró en 1996, el porcentaje se situó casi en la mitad; resulta claro que el impacto del 96,5% es difícil de resolver. Y en la primera ronda de esta Administración, la de 2005, el porcentaje fue de 4%.

Se podrían tejer diferentes hipótesis en cuanto a la explicación de ese disenso. En primer lugar, no es un disenso significativo si estamos hablando de niveles de consenso próximos o superiores al 90%. Si miramos con perspectiva histórica, en la anterior ronda de 1985 los niveles de consenso se situaban en el entorno del 80% y algo más. Honestamente, no tengo los datos específicos; pude recoger algunos elementos sueltos pero no los necesarios para hacer una comparación, y mucho menos, los que van más hacia atrás en la historia.

Esto también está atado con alguna otra cuestión que tiene que ver con a cuántos trabajadores cubre esto. ¿Estamos hablando del 91% de qué? Uno de los efectos que se le ha advertido al sistema de negociación colectiva de esta forma, por rama de actividad y a través de convocatoria de Consejos de Salarios, sumado a algunas políticas practicadas por el Banco de Previsión Social, es que ha formalizado en extremo el mercado de trabajo

Mientras en 1985 y 1990 el mercado de trabajo tenía un nivel de informalidad alto y la formalidad abarcaba al 70% u 80%, hoy Uruguay tiene la tasa de informalidad más baja de América Latina. No lo estoy diciendo arbitrariamente para batir parches; son datos que ustedes pueden observar en "Panorama Laboral" de OIT de 2007. Es un dato relativamente reciente y va "in crescendo".

Nosotros tenemos un alto grado de formalidad. Somos el país que tiene menos informalidad aunque en el entorno mundial es alta: oscila en el entorno del 23%, mientas que en otros países de América Latina puedo citar los casos de Perú y México, que son los adalides de la informalidad llega a trepar hasta el 65%. Por su lado, nuestros vecinos, tanto Argentina como Brasil, tienen guarismos entre el 35% y el 40%. Nuestro competidor más inmediato en el liderazgo por no tener informalidad es Chile, que tiene un porcentaje que se sitúa en el 30%.

¿Por qué menciono esto? Porque la población cubierta por el Consejo de Salarios pasó de 700.000 trabajadores a 1:000.000. Es un dato muy importante, no solo para el mercado de trabajo sino también para la seguridad social. Cuantos más trabajadores cubiertos haya, la seguridad social, en principio, debería soportar menos problemas.

La siguiente gráfica contiene una línea comparativa. Si hacemos un trazado podemos observar que en 2005 todo el trabajo queda por encima de la línea del 90%. Podrá llamar la atención por qué el año 2007 quedó igual y se hizo una meseta. Recuerden que los convenios de 2006 tuvieron una duración de dos años, por lo que se produce una meseta. Lo único que se hizo a fines de 2007 fue tratar de consensuar para prorrogar los convenios a fin de que llegaran a junio de este año, por lo que se mantiene el mismo guarismo. Pero observen lo más interesante: se mantiene un nivel de acuerdo de 90%. Por eso insistíamos en que la matriz, frente a un modelo acusado de altamente conflictivo, tiene una absoluta predilección por el consenso.

Quisiera desagregar alguno de estos datos.

En las tres rondas siempre se nos ha acusado diciendo que teníamos una marcada preferencia a favor de los trabajadores y no de los empleadores. Repasando las tres rondas podrán observar que en la primera votamos más con los empleadores que con los trabajadores, en la segunda se dio una paridad absoluta y, en el caso de la última, votamos en doce ocasiones a favor de los trabajadores y en once a favor de los empleadores. Esto desalienta dicho razonamiento y demuestra que se ha tratado de actuar de la forma más balanceada posible, contemplando intereses de ambas partes.

Esto me lleva a hacer una reflexión sobre un comentario que me hizo el señor Ministro en cuanto a que un actor del sistema dijo: "Está bien; ustedes votaron casi en la misma paridad con los empleadores que con los trabajadores". Yo me tomé el trabajo pero sería aburrirlos de anotar todos los casos en que votamos con unos y otros, y no solamente votamos con los empleadores en sectores mínimos sino en sectores de impacto. Y también hemos votado con los trabajadores en sectores mínimos y de impacto.

No tuve tiempo suficiente porque esto me lo dijo en la tarde de ayer de hacer un análisis más detallado de a cuánto alcanzaba el universo de trabajadores cubiertos por una votación hacia un lado y otra hacia otro. Pero con una simple mirada puedo garantizar que los datos siguen siendo paritarios hacia uno y otro lado.

SEÑOR BARÁIBAR.- Lo que comentaba el doctor Loustaunau viene al caso de que cuando comentamos la paridad y equilibrio que se logró del que estábamos orgullosos, ese Presidente de una Cámara muy importante de nuestro país comentó: "Sí; seguramente ustedes votaron con los empleadores de quienes venden chicles en las plataformas de los ómnibus, pero en los casos de las empresas grandes votaron a favor de los trabajadores.

(Ingresa a Sala el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, señor Eduardo Bonomi)

—— Aquí llega el señor Ministro, que fue quien recibió este comentario jocoso que, por mi parte, comuniqué al doctor Loustaunau, quien se tomó el trabajo de investigar y, en los hechos, no fue así.

SEÑOR LOUSTAUNAU.- Eso, además, descarta cualquier hipótesis de discrecionalidad o premeditación en esto. Demuestra lo contrario, es decir, que tratamos de actuar con imparcialidad.

Cada uno podrá hacer su comentario, y podemos revisar el tema. Traje anotado uno por uno dónde estaban nuestros votos y puedo decirles que han ido para un lado y para otro.

Aquí tenemos un cuadro desagregado. Nosotros identificamos básicamente los cuatro sectores centrales de la economía: los servicios, el comercio, la industria y el agro.

A veces hay zonas grises con lo cual esto está distribuido con un criterio bastante amplio. Téngase la bondad de ser tolerante en esto; no ha sido una cuestión a rajatabla, porque si no tendríamos que estar, de pronto un mes, definiendo qué iba en cada caso.

Como notarán, el universo total de unanimidad alcanza a 182 acuerdos. La mayoría aparece en el sector servicios porque aparentemente en nuestro país este es un sector muy fuerte. Adviértase que en el sector servicios hay 99 acuerdos por unanimidad frente a seis que se votó con los trabajadores y cinco con los empleadores; a decreto fueron solo nueve.

Otra vez aparece la constante que mencionábamos anteriormente: si hacemos la suma de estos 99 más esos 11, lo comparamos con los solo nueve que fueron a decreto, prácticamente se verifica la regla de que el modelo prefiere el consenso antes que el disenso.

Como se puede observar, en la industria la regla es bastante parecida: 55 por unanimidad, cinco con los trabajadores y cuatro con los empleadores; solo seis fueron a decreto. Adviertan que si bien no calculamos el porcentaje, próximamente en ambos casos se verificará la regla general del 7%.

En el comercio ocurre otro tanto: 21 contra uno, y uno. En este caso no hubo que utilizar el mecanismo del decreto

Finalmente, en el agro, en siete solo hubo uno. Hubo que votar con los empleadores y hay cero disenso.

Esto demuestra bastante que se confirma la regla que venimos señalando. Si se observa el número final de 15 decretos frente a 182 acuerdos, se mantiene la regla del 7% donde no teníamos el consenso suficiente para la unanimidad ni para la mayoría.

En principio estos serían los números fríos que arrojó la ronda. Habrá que analizar es un tema aún más complejo la evolución del salario real a lo largo de esto. Hay como tres o cuatro resultados finales, características especiales de esta ronda de Consejos de Salarios. Insisto: no se logra apartar de un sistema regulado que empieza a jerarquizar la negociación colectiva. Se me preguntará por qué sucede esto. Bueno, porque, por ejemplo, en el caso de la industria de la construcción se empieza a regular el límite de la jornada y era, y es, prácticamente impensable para muchas personas, aun fuera de nuestro país, tener un Consejo de Salarios para las trabajadoras del servicio doméstico, cuando todos sabemos que se trata de gente que está bastante desprotegida. En esta oportunidad, las partes reitero la importancia de la autonomía colectiva; todo esto tiene mucho que ver con el proyecto que está a estudio de la propia Cámara de Representantes, además, han valorizado la situación. Entonces, se notará, por ejemplo, que en la totalidad de los acuerdos aparece la famosa cláusula de salvaguarda, de manera que de ocurrir un riesgo trascendente se obliga a la renegociación del tema, es decir que se antepone el valor empleo a la conquista que se obtuvo. Esto es bastante trascendente y habla de una actitud bastante responsable por parte de ambas partes. Y, ¿por qué digo "bastante responsable"? Porque en otras oportunidades esto se planteaba como impensable.

Otra característica central de esta ronda de negociación quizás, la última es el fuerte impulso que le dimos al tema de género. Ustedes verán, en múltiples convenios colectivos, la presencia de disposiciones vinculadas al género, que no solo refieren a la mera declaración de equidad, estableciéndose "Entre hombres y mujeres no puede existir diferencia de salario", haciendo solo alusión al principio de igualdad constitucional, sino que verán algunos institutos vuelvo a citar el convenio de las trabajadoras domésticas vinculados a la salud de la mujer, a la maternidad de la mujer que han demostrado que otra vez la autotutela permitió elevarse sobre los "ranking" pre existentes en la legislación general.

Es cuanto quería decir.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión agradece la presencia del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

(Murmullos)

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Para tranquilidad de la Comisión y de los colegas, la convocatoria es de la Comisión; nosotros tuvimos la idea de promoverla hace algunos días y gracias a la buena voluntad del Presidente que hizo la gestión y, por cierto, al consenso que hubo en la Comisión, hoy concretamos esta comparecencia del señor Ministro, que a esta altura debemos asumir como una presencia si no habitual, por lo menos frecuente. Siempre reconocemos, más allá de discrepancias, que el Ministro ha tenido la solícita actitud de concurrir al Parlamento por otra parte, en tiempo real toda vez que esta Comisión ha tenido la voluntad de conversar con él sobre todos estos temas.

Le agradecemos que esté y, a esta altura, creo que debemos agradecerle que haya llegado tarde porque esa circunstancia nos ha permitido recibir este informe de carácter estadístico que sirve de marco de referencia a los efectos de hacer algunas consideraciones; si el Ministro hubiera estado desde el comienzo de la reunión, tal vez, nos hubiésemos internado en el análisis del tema, pero desde un ángulo diferente.

Con relación a los números que recibimos, repito, son bienvenidos. Por supuesto que con respecto a los mismos pueden caber distintas consideraciones y, de hecho, creo que es lo que acontece en este caso. Los números por definición son absolutos; sin embargo su valoración puede ser relativa porque hay que ver qué esconden. Y cuando digo "esconden" lo digo en el sentido noble del término, es decir, me refiero a qué representan o qué está detrás de esa estadística.

El doctor Loustaunau distinguía entre la autoregulación y la heteroregulación; sostenía el criterio de que en Uruguay tanto trabajadores como empresarios son partidarios antes que nada de llegar a consensos-yo lo comparto, pero precisamente en función de esa realidad que podríamos llamar de carácter cultural o de esa actitud anímica, tanto de trabajadores como de empresarios, es que tal vez debamos detenernos a analizar cuál fue el verdadero resultado de esta tercera ronda.

En definitiva, ese es el motivo principal de la convocatoria.

Empiezo por descartar lo que el doctor Loustaunau subrayaba en cuanto al equilibrio entre las partes que el Ministerio ha perseguido, que él intentaba fundamentar a través del hecho de que en algunos casos la Cartera votó con los trabajadores y, en otros, con los empresarios; se podría discutir, pero no es mi interés; por eso no hago afirmación en ningún sentido. No pretendo centrar el eje de la discusión en eso porque, además, me parece que sería bastante estéril; por eso, desde ya, separo ese tema.

Digo con total objetividad que me parece interesante que hagamos un análisis de los resultados de la ronda y de la gestión que le cupo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en esta última instancia de los Consejos de Salarios. En este punto, con franqueza debo señalar que hago una valoración distinta en cuanto a los resultados, que no es totalmente negativa pero tampoco totalmente satisfactoria. Quiero aclarar también que no pretendo por esta vía cuestionar el sistema ni tampoco la circunstancia de que el Poder Ejecutivo haya convocado los Consejos de Salarios como instrumento de política salarial; creo que ese es un debate que, un poco más o un poco menos, ya ha sido laudado. Nosotros mismos, no ahora sino en ocasión de la primera ronda salarial, dijimos que no solo el Poder Ejecutivo tenía derecho sino que, además, había sido un acierto que recorriera el camino de la convocatoria a los Consejos de Salarios. Estamos de cara a un proceso electoral en el que por lo menos mi Partido ya ha anunciado que en caso de acceder al gobierno pretende mantener este sistema, naturalmente, con los retoques, ajustes o adaptaciones que eventualmente se entiendan convenientes a los efectos de perfeccionarlo. Así que tampoco creo que haya que centrar la discusión en las bondades o perjuicios que el sistema pueda ocasionar. Creo que como mecanismo está bien y que su reinstauración ha sido positiva.

Específicamente, pienso que es bueno que analicemos el resultado de esta última ronda. Desde esa perspectiva, por el análisis de la ronda en sí misma y por la comparación con las dos anteriores, francamente me queda la sensación de que esta fue por lo menos bastante más accidentada, bastante más dificultosa, trabada y compleja en su procesamiento y en la búsqueda y obtención de los acuerdos. Desde ese punto de

vista, con franqueza debo decir que me queda un sabor bastante insatisfactorio del resultado de la negociación.

Yo hablaba de que los porcentajes pueden merecer análisis diferentes o de que, por lo menos, hay que detenerse para ver qué se esconde detrás del 90% que mencionaban los jerarcas del Ministerio. No advierto que en ese universo de acuerdos estemos frente a acuerdos que hayan sido espontáneos y que reflejen una situación de armonía entre las partes. Poco tiempo antes de la culminación del plazo que el Poder Ejecutivo se había trazado o en el mismo momento, según los anuncios de los voceros del Ministerio, estábamos en un 70% de acuerdo, es decir, bastante por debajo del 90%. Algunos días antes de la fecha límite del 31 de octubre que después fue unos días más o unos días menos estábamos aún bastante por debajo del 70%; con la fecha de culminación a la vista todavía no habíamos alcanzado el 50% de acuerdo a nivel de las distintas mesas y de los distintos grupos. Me parece que esto está pautando lo que efectivamente ocurrió: que si después se alcanzó formalmente un porcentaje mayor estamos entre la realidad virtual y la realidad material, ambas legítimas, pero distintas fue porque frente a lo perentorio del plazo, a su vencimiento, a los tiempos políticos que el Gobierno se había trazado en el afán de no negociar salarios en año electoral, etcétera, el Poder Ejecutivo se vio en la necesidad poco menos que de forzar los acuerdos y de ir por el camino que aquí se mencionó. Me refiero a que muchos de esos acuerdos no son espontáneos ni reflejan la unanimidad de las tres partes sino que, eventualmente, fueron fruto de una votación. Es lo que indica la realidad lo sé, pero, en definitiva, me parece que tenemos que señalarlo porque ante la perspectiva de que la negociación colectiva y los Consejos de Salarios permitan generar un clima de armonía y de entendimiento en la sociedad y entre las partes tenemos que hacer esta distinción, porque no estamos hablando de situaciones idénticas ni de cosa que se le parezca.

Desde este punto de vista quiero comentar algunos aspectos que hacen al procedimiento de la negociación, a sus características y algunas decisiones del Poder Ejecutivo que me parecen, por lo menos, discutibles.

No sé si fue acertado establecer un plazo lo digo francamente y fijarlo con ese carácter perentorio. Hablamos de un plazo de cuatro meses. Si mal no recuerdo, los Consejos de Salarios empezaron a fines de junio o principios de julio, y se anunció que el 31 de octubre sería la fecha límite. Esto, que pudo haberse advertido como una señal hacia las partes de que había cuatro meses para negociar y de que después se cerraban las negociaciones; esto, que podía apostar a que se aceleraran los acuerdos o se estimulara a las partes a acordar, me parece que terminó generando el efecto contrario. Creo que, en todo caso, eso ambientó la circunstancia de que las partes se distanciaran en sus posiciones y muchas veces llegaran a radicalizarlas. En función de ello, a medida que el tiempo transcurría, en lugar de que esto jugara a favor de los acuerdos, creo que en buena medida operó en sentido inverso, alejando a las partes en lugar de acercarlas.

En medio de todo eso también me quedé con la sensación de que hubo una especie de prejuzgamiento del Poder Ejecutivo podríamos decirlo así, aunque no haya sido su intención política, porque a medida que transcurrían los días y las semanas e íbamos acercándonos al plazo este empezó a fijar posición. Por lo menos en muchas ramas o en muchas mesas de negociación el Poder Ejecutivo dijo: "Bueno, si no hay acuerdo, el Poder Ejecutivo hará determinada propuesta de ajuste salarial". Eso, automáticamente, se convirtió en el piso de la negociación; es decir, en la medida en que se anunció por anticipado cuál sería el talante o la solución que el Poder Ejecutivo propondría, eso terminó de conspirar en contra de los acuerdos, porque se había fijado un piso del que los sindicatos no se iban a bajar. Esto no solo determinó que la negociación salarial se hiciera a partir de ese punto sino que, además, me parece que en muchos casos produjo el efecto de que se incorporaran a la negociación aspectos que no eran estrictamente salariales.

Al mismo tiempo, todo esto ambientó lo que todos vimos. Este desarrollo, este tenor de negociación, esta forma de procesar la negociación en los Consejos de Salarios, a mi juicio, estimuló un evidente aumento de la conflictividad, que me parece que es claro que se dio durante los meses de negociación, en los meses previos y diría que, en algún sentido, todavía estamos viviendo los coletazos de esa circunstancia. El índice de conflictividad del Programa de Relaciones Laborales de la Universidad Católica que es uno de los índices generalmente admitidos y que se utiliza para medir esta situación indica un aumento del 18% en octubre con relación al mes inmediato anterior y del 140% con respecto al mismo momento del año pasado. Sabido es que el año pasado no hubo negociación salarial es cierto, pero de cualquier manera se registró un aumento de la conflictividad. Me parece que eso todos lo vimos y creo, además, que es un síntoma de que los consensos no fueron tales o, por lo menos, no fueron tan espontáneos ni tan pacíficamente alcanzados.

Voy a plantear dos capítulos finales porque no quiero extenderme demasiado. Hago estas consideraciones a modo de reflexión y, al mismo tiempo, a modo de preguntas; por supuesto, después tendremos que escuchar las impresiones del señor Ministro, pues para eso ha comparecido en la mañana de hoy.

El tema de las cláusulas de salvaguarda me parece particularmente relevante en función del contexto en el que se encuentra el país. La coyuntura internacional está abriendo un signo de interrogación hacia el futuro en función de la evolución de la economía, de los coletazos que la crisis internacional pueda provocar entre nosotros y de las consecuencias que eso pueda traer para la producción y para el empleo en el Uruguay. Me consta que en función de esa percepción es que se trabajó con mucha intensidad en la definición de cláusulas de salvaguarda. Ahora, no me queda claro por lo que pido al señor Ministro que me dé una explicación que dichas cláusulas sean lo suficientemente eficaces frente a una situación que nadie desea de caída de la demanda, de enlentecimiento económico, a los efectos de adaptar los acuerdos salariales a esa realidad. Yo, francamente, tengo esa duda, entre otras cosas, porque las cláusulas se salvaguarda lo acaba de explicar muy bien el doctor Loustaunau no operan "ipso facto", no operan de pleno derecho. En todo caso, habilitan a reiniciar la negociación, pero hacerlo no es sinónimo ni señal ni garantía de que se pueda llegar a un nuevo acuerdo. Es decir, no estamos en la hipótesis del gatillo salarial, por el que si la inflación supera determinado guarismo, ahí no hay nada que negociar, simplemente opera un ajuste de carácter salarial. No; en este caso, lo que habilita la cláusula de salvaguarda es que se genere una nueva instancia pero, reitero, eso no es garantía, aun cuando nos pase por encima un tsunami de carácter económico y financiero que, eventualmente, termine de enlentecer el crecimiento económico y nos conduzca a la recesión que nadie quiere, pero que puede llegar a ocurrir el año próximo o el otro. Evidentemente, las cláusulas se salvaguarda, tal como según tengo entendido están previstas, no garantizan esa circunstancia.

Finalmente, por una elemental razón de lealtad, ya que el señor Ministro ha comparecido en la Comisión y, por lo tanto, estamos frente a frente, quiero repetir manifestaciones públicas hechas por quien habla con relación a un tema que es de valoración estrictamente política. En estos días, me llamaron mucho la atención algunas actitudes o expresiones públicas del señor Ministro-antes que nada quiero decir que tiene todo el derecho del mundo en incurrir en ellas y en formularlas en los términos en los que lo hizo-porque me dieron la sensación o podía interpretarse que, frente a todo este panorama esas manifestaciones públicas fueron simultáneas a la culminación de la ronda salarial, el señor Ministro quería cambiar de tema, quería hablar de otra cosa, de relaciones laborales sí, pero de un tema distinto a la culminación de la ronda salarial. Y el señor Ministro ingresó en un terreno que, reitero, constitucionalmente no le está para nada vedado, que es el del debate político. Hizo afirmaciones con relación a estos temas, pero mirando más hacia el pasado que a lo que nos estaba ocurriendo en el presente; hizo señalamientos políticos vinculados al Gobierno que presidió el doctor Lacalle; hizo afirmaciones, por lo menos polémicas, que, por cierto, no comparto, en términos de que en el Gobierno del Partido Nacional del año 1990 el Gobierno había retirado al Estado de la negociación salarial, creo que a partir de una simplificación conceptual que supone confundir a los Consejos de Salarios con la participación del Estado. Y digo esto porque el Estado tiene muchas formas de participar en las relaciones laborales y de participar, inclusive, en la negociación salarial y de definir una política salarial adecuada, eficaz y equilibrada, inclusive, más allá de los Consejos de Salarios, que no dejan de ser un instrumento.

Repito: el señor Ministro tiene todo el derecho de hacerlo. No lo había hecho de la forma enfática en la que lo hizo en los últimos tiempos, por lo menos a lo largo de los últimos tres años. Por eso nos llamó poderosamente la atención. Por supuesto, nosotros estamos dispuestos a discutir estos temas. Tal vez, la instancia de hacerlo sea hoy, pero lo quería mencionar porque, en definitiva, más allá de que esto no tiene que ver directamente con el motivo de la convocatoria por lo menos, reglamentariamente se podría sostener así, porque hoy estamos analizando la culminación de la ronda salarial de este Gobierno, es evidente que son elementos de contexto que hacen a la discusión política y este es, esencialmente, un órgano político. Me da la impresión de que, en función de esto, el señor Ministro, ha querido comparar modelos. Yo estoy dispuesto a hacerlo, pero sobre la base de que si bien los modelos pueden ser distintos y de que podemos tener diferencias políticas que, por supuesto, tenemos, seguramente todos queremos lo mismo: no solo el mejoramiento colectivo, no solo alcanzar de la mejor manera los mejores resultados en función del interés general, sino también desarrollar una política que tienda a la protección del trabajador y que, al mismo tiempo, estimule la actividad sindical. Eso seguramente es lo que procuró el actual Gobierno, en el acierto o en el error, y eso seguramente es lo que procuró el Gobierno del Partido Nacional que se instauró en el país en el año 1990 y que presidió el doctor Luis Alberto Lacalle, más allá de que quienes entonces estaban en la

oposición y hoy están gobernando el país puedan tener discrepancias con las medidas que en aquel momento se adoptaron.

Quiero dejar planteados los grandes titulares. No quiero extenderme demasiado; me parece importante escuchar la palabra del señor Ministro y, de acuerdo a la profundidad y a lo que él vaya definiendo como marco temático para analizar y para discutir tanto con relación a esta ronda salarial, como con relación a los modelos de relaciones laborales, tal vez solicitemos la oportunidad de volver a intervenir.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En primer lugar, pido disculpas por mi demora. Había avisado que tenía un compromiso y que podía llegar más tarde. Puedo llegar tarde todas las veces que quieran, si eso es mejor, pero la presentación hubiera estado igual al principio, porque estuvimos conversando sobre ella ayer por la tarde y porque era la forma de empezar nuestra exposición.

Si me disculpan, voy a empezar por el final, porque hay cosas que son metodológicas. Lo que el señor Diputado refiere, sucedió en una polémica, en un debate sobre las relaciones laborales del futuro y yo traté de responder a dos afirmaciones que se hicieron, y no solo en general, sino comparando con la realidad. La primera afirmación fue la del señor Horacio Castells, respecto a que tenemos que compararnos con otros países. Y la segunda afirmación fue de la doctora Ana Lía Piñeyrúa, quien dijo que las relaciones laborales tienen que servir para atraer inversiones. Entonces, no puedo discutir o debatir diciendo que esto o aquello es mejor para atraer inversiones. No; hay que decir qué se hizo, qué se hace y mostrar qué inversiones trajeron. Fue lo que hice. Sé que el doctor Lacalle después dijo que los Ministros cambian la línea de "outball" y las cosas empiezan en 1990 y no en 1985. No, yo lo voy a comparar con 1985, no con 1990, pero ahí estaba comparando con un cambio en las relaciones laborales que se produjo en ese año, no en 1985, y hubo, efectivamente se podrá dar mayor realce o menor magnitud, un retiro del Estado de la negociación colectiva. Cuando terminó el Gobierno del doctor Sanguinetti, el 95% de los trabajadores estaba cubierto por negociación colectiva privada o por el Consejo de Salarios. Cuando terminó el Gobierno del doctor Lacalle en 1994, el 16,28% de los trabajadores privados estaba cubierto por negociación colectiva. ¿Qué cayó? El impulso que el Estado le daba a la negociación colectiva. Pero eso es evidente.

Además, fue afirmado. Durante la segunda Administración del doctor Sanguinetti, se aplicó otro concepto defendido actualmente por el señor Diputado Iturralde Viñas, que ahora no está en Sala que consiste en la negociación colectiva bipartita asistida por el Estado, que plantea que cuando las partes no se ponen de acuerdo, el Estado interviene. Son conceptos; este último es un poco más dinámico que retirar al Estado del todo de la negociación. Nuestro concepto está apoyado en un modelo de articulación con la participación del Estado en la negociación tripartita en los Consejos de Salarios, articulando con la negociación bipartita por empresa. Es evidente que en los noventa no solo hubo un retiro del Estado de la negociación, sino que se dejó de convocar a los Consejos de Salarios, y hubo negociación colectiva en ese período en cinco sectores podrá haber habido uno más o uno menos, que fueron: construcción, metalúrgico, salud, sistema financiero y transporte. En dos de esos sectores el Estado tiene que fijar tarifas, por lo que trata de regular la actividad a través de la negociación. En ese caso hubo un estímulo que surgió fundamentalmente del sector privado, pero hubo algo, como asimismo en la construcción y en el sector metalúrgico, que son los sectores que participan en las licitaciones del Estado. En el caso del sistema financiero ni qué hablar, desde el momento que se estaba proclamando a Uruguay como plaza financiera. Estos fueron los sectores en los que algo se mantuvo. En todos los demás casos cayó la negociación. Esto no es casual.

Este era el modelo que yo comparaba en ese momento. A su vez, ante la afirmación de que el modelo de relaciones laborales tiene que ayudar a atraer inversiones, yo comparé la inversión pública en el período 1990-1998, que fue un período de crecimiento en la región. Hoy se afirma que el país crece, no por las políticas que se llevan adelante, sino por el crecimiento de la región. Pues bien, en el período 1990-1998 hubo crecimiento en la región, pero la única diferencia es que nuestro nivel de crecimiento es mucho mayor en este período que en aquel: en aquel estuvo algo por arriba de la media de la región y en este, en el actual, muy por encima del crecimiento medio de la región. En esta diferencia tienen que ver las políticas.

Además, las políticas se expresan con algunos índices, como por ejemplo, el de inversión privada. En el período 1990-1998 la inversión privada fue del 10% promedio por año, y ahora es del 16%. Por su parte, la inversión promedio por año en la construcción en aquel período fue del 7%, y ahora es del 10%. La inversión pública en aquel período fue de un promedio del 8% por año y es de 14% en el actual. A su vez, en aquel

momento se aplicaron otras medidas para atraer inversiones como, por ejemplo, se abrió el país al mundo, se bajaron los aranceles, y esto propició una inversión privada promedio por año de USA 83:000.000; y el promedio de la inversión privada por año entre 2005 y 2007 fue de USA 847:000.000, es decir, diez veces más, y este año rondará los USA 1.200:000.000.

Entonces, tengo derecho a comparar, sobre todo cuando quien debate conmigo me dice que las relaciones laborales tienen que servir para atraer inversiones, y además lo afirma en un ámbito donde dos por tres se maneja el concepto de que las relaciones laborales corren a las inversiones. Si se afirma eso, yo trato de dar la imagen que creemos que es la correcta. Y ahora voy a hacer lo mismo, pero con la salvedad de que mi límite no va a estar en 1990, sino en 1985, y voy a tomar en cuenta el período 1985-1992.

En aquel momento el señor Horacio Castells decía que debemos compararnos con otros países; yo le respondo que no, que tenemos que compararnos con nosotros mismos, por eso comparé con la situación vivida de 1990 en adelante. Sin embargo, ahora no hay que compararse solo con el año anterior, cuando el modelo es el mismo, sino con distintos años en los que se aplicaron dos modelos, porque si al señor Diputado Pablo Abdala le parece bajo el porcentaje del 90% de acuerdos, es cierto que es bajo comparado con los logrados en rondas anteriores durante este período, pero si lo comparamos con las negociaciones del período 1985-1992, cuando dejaron de funcionar los Consejos de Salarios, el máximo acuerdo alcanzado, sumando unanimidades y mayorías, fue del 73%. Además, debemos tener en cuenta que había alguna dificultad para medir estos porcentajes. Hoy medimos por todos lados: hay órganos oficiales y privados que miden, la Universidad, el INE, es decir, todo el mundo pone arriba de la mesa las cifras, pero en aquel momento solo las ponía el CEALS. El porcentaje de aquel momento, sumando unanimidades y mayorías, era del 73%, y ahora sumando unanimidades y mayorías en el período 2005-2007, en el momento más conflictivo, como dice el señor Diputado Pablo Abdala, alcanzamos el 90%. Ahí existe una diferencia. ¿En aquel momento las unanimidades y las mayorías eran de mejor calidad y sin conflicto, que las de este período? No. En aquel momento las unanimidades no eran con un anuncio: "Esto es lo que se va a votar", y no se planteaban una semana antes del vencimiento del plazo, no cuando se empezó a negociar cada grupo, sino cuando se anunciaron las pautas. Se decía que las pautas eran esta y esta, y habría una tercera nunca se manejó como pauta uno, dos y tres que era para los sectores más sumergidos, que llevaron aumentos de entre el 20% y el 25%. Es decir, en el primer momento se anunció cómo se iba a votar. A veces algunos, en el marco de la negociación, olvidan lo que se anunció, y la última semana se refresca lo que se dijo al principio, pero no se anunció una semana antes sino cuatro meses antes.

Esto demuestra la importancia que damos al acuerdo. A su vez, el acuerdo tiene una importancia que no es formal, sino de contenido. Podría hacer el ejercicio exactamente inverso y en vez de medir la conflictividad con respecto al año anterior, podría medir la tranquilidad del 2009 y del 2010 con respecto a este año, construida este año, con los acuerdos que se trabajaron este año, y en cuya construcción durante tres o cuatro meses hubo un aumento de la conflictividad que, a nuestro juicio, tendría que llevar a una mayor tranquilidad en el período electoral y, sobre todo, en el primer año del próximo Gobierno sea cual fuere, para que pueda discutir el Presupuesto sin tener que negociar los salarios, lo que genera un escenario complicado. Esto se construyó en tres o cuatro meses, y aumentó la conflictividad, pero aumentó para construir tranquilidad. Por lo tanto, la unanimidad no tiene un componente formal; tiene un componente que permite que se cumplan los compromisos porque lo que los trabajadores no votan los deja liberados en el período posterior. Si votaron tienen que cumplir con el compromiso, a riesgo de que caiga el convenio. Por eso digo que es un elemento importante, pero no formal.

Respecto a la cláusula de salvaguarda, nosotros actuamos en una actitud espejo ante el pedido de cláusula de salvaguarda de los empleadores y ante el pedido de cláusula gatillo de los trabajadores. Los trabajadores nos decían: "Si la inflación supera lo previsto, inmediatamente se corrige". Ese es el gatillo. En algunos convenios anteriores se introdujo de común acuerdo entre empleadores y trabajadores; luego la inflación subió por encima de lo previsto por razones estacionales. Después cayó, y lo que se ajustó, en lugar de ser un ajuste por el IPC, se transformó en un porcentaje mayor de recuperación que, según el Gobierno, podía afectar la inflación. Entonces, se planteó: "No va más el gatillo, va una cláusula de salvaguarda". Si se produce una disparada de la inflación se reúne el Consejo de Salarios para analizarla y estudiar si se da por razones estacionales y cae momentáneamente o se mantiene. Si se mantiene, se ajusta; si es una situación circunstancial, no se hace. Con esto pasa lo mismo. Se dice que si hay crisis cae todo automáticamente. No, si hay crisis o si se manifiestan determinados vectores de la crisis, se convoca para analizar qué cae, qué no, y si

cae algo, no solo pedido al grito por el sector empresarial, sino medido por Economía y por el Ministerio en el que se provoca el problema. La actitud es espejo.

Por otra parte, acá se mezclan cosas, porque aparece la cláusula de salvaguarda junto con el planteo de que no hay que aumentar los salarios en general y con el planteo político en particular de que hay que disminuir el gasto. Eso encierra el concepto de cómo se enfrenta la crisis.

Yo vine de Ginebra, donde hace dos semanas estuve en el Consejo de Administración de OIT, en el que el tema central fue la crisis. Allí salió un documento de la Mesa de este Consejo influido por la posición del G 20, que trasmitió Rodríguez Zapatero y Ban Ki-moon, Secretario General de Naciones Unidas. Y lo que consideraban que debía llevarse adelante en esta situación era tratar de no bajar los salarios, de mantener el consumo aun si hay que subsidiar créditos para el consumo para mantenerlo, no bajar la inversión productiva y mantener o aumentar la inversión en obras de infraestructura, porque generan empleo. Esas eran las recetas. Dicho sea de paso, esas recetas enterraron a Adam Smith y reflotaron a Keynes colocándolo en la palestra mundial. Bueno, veremos qué sucede, pero esas recetas de bajar los salarios porque venía la crisis resultaban equivocadas; bajar el gasto también.

Entonces, todo lo que se ha hecho, no ha sido exclusivamente desde el punto de vista de conceptos laborales, sino generales sobre cómo enfrentar la crisis.

El Gobierno entiende, además, que una de las grandes fortalezas que va a tener Uruguay en 2009, va a ser el aumento que se produjo y el que se va a producir en dicho año, de la capacidad adquisitiva de las familias, para tratar de mantener el consumo. Eso lo considera el Ministerio de Economía y Finanzas y el Gobierno en su conjunto, no el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Es lo que en este momento se debe estar planteando en la presentación de ACDE, antes de plantear cuáles son las medidas concretas. Pero una de las fortalezas mayores es esa: mantener el aumento de la capacidad de consumo.

Nosotros hemos elegido como una de las formas de mejorar la capacidad de consumo la negociación en los Consejos de Salarios. El Gobierno tenía resuelto recuperar el 20% que se previó en el Gobierno anterior y no hacerlo por decreto, sino a través de la negociación. Ese era el objetivo y nosotros creemos que se ha respetado.

Con relación a si fue un error o no haber puesto un plazo, yo digo que no lo fue; quizás haya sido un error que el plazo fuera tan largo. Habría que haber puesto un plazo más corto, por la costumbre tan uruguaya de que si ponemos un plazo de cuatro meses empezamos a negociar a los tres meses y medio, y si fuera de dos meses, empezaríamos a negociar al mes y medio. En ese sentido, quizás haber acortado el plazo hubiera dado más margen para empezar antes a negociar en serio.

Hay otro elemento que se mencionó. Es cierto que en la negociación existió conflicto. El problema es que las relaciones laborales articulan lo que es la negociación, la promoción de derechos y la huelga. No hay negociación sin huelga; existe ese elemento y, bueno, fue lo que hubo. En algunos casos puntuales se llevó a extremos para nosotros absolutamente inconducentes. Eso es cierto, eso sucedió, pero no quiere decir que la negociación sea una negociación en la que tres partes se sientan a una mesa y llegan a un acuerdo rápidamente porque es una negociación entre intereses contradictorios, de manera que para llegar a una síntesis se pasa por distintas etapas, y esto es lo que sucedió. En algunos casos los niveles de movilización fueron exagerados, mientras que en otros hubo una tranquilidad absoluta. En el comercio, hay 21 acuerdos y de los 99 en la parte de servicios hay unos cuantos creo que 35, que pertenecen a la negociación en el sector de comercio. Entonces, sumando los del comercio más estos 35 son alrededor de 60. Hubo solamente dos paros de dos horas y una manifestación, y se llegó a 60 acuerdos. En otros casos no fue así, la conflictividad fue mucho más fuerte. Sin embargo, siendo la ronda más complicada, va a permitir que haya dos años o dos años y medio con mayor tranquilidad de lo esperable en un momento tan importante del país. Por lo tanto, es una ronda satisfactoria.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay una lista de oradores anotados. Pero como debo retirarme, de acuerdo con lo que ya anuncié, quisiera antes hacer algunas apreciaciones.

El señor Ministro habló de una inversión de US$ 847:000.000 anuales. Quisiera saber lo siguiente: si desagregamos el sector forestal, el de la carne y el de servicios portuarios, ¿en qué nivel de inversión

extranjera quedamos? Digo esto porque hay que recordar un poco la historia. Es conocida la fuerte oposición que tuvo el partido que es actualmente Gobierno hacia el proyecto forestal. Sin embargo, hoy es uno de los principales sectores. Quería hacer esta acotación porque, aunque comparto algunos conceptos del señor Ministro, si vamos a hablar de historia debemos tener claro que el Uruguay no empezó en 2005. Hubo errores pero también muchas virtudes. Recuerdo toda la transformación que se hizo en el Puerto y hasta hace poco un compañero del señor Ministro intentó interponer una acción de amparo para que esas transformaciones no se realizaran. Asimismo, el otro día, mudándome, encuentro un librito de un Senador que hablaba del desastre de la concesión del aeropuerto, y hoy se muestra como uno de los logros. Entonces, hay claros y oscuros en todos lados.

El Uruguay no arranca en 2005 ni termina en 2010. Me alegro de que hoy estemos todos de acuerdo en que la inversión extranjera es muy importante para el país. También en mi Partido he tenido que dar una lucha al respecto.

Creo que, efectivamente, en los momentos de crisis el Estado no debe retirarse de la inversión pública sino todo lo contrario, aunque, obviamente, sin hacer locuras. Me alegro que se piense así; muchas veces cuando se habla de déficit me sonrío porque recuerdo que se criticaba mucho a algunas administraciones que aumentaban el déficit haciendo obra pública.

Me gustaría saber qué pasa si sacamos al sector forestal y al sector de la carne. Claramente, esto no se inició en 2005 sino que tiene una historia larga. Creo que participaron casi todos los sectores políticos; algunos no lo hicieron un cien por ciento. Recuerdo todo lo que se habló de los eucaliptus, inclusive se dijo que nos íbamos a quedar sin agua y otros disparates. Y hoy, sin embargo, las principales inversiones llegan a través del sector forestal.

Creo que este tipo de debates bien intencionados son muy buenos para todos. Les pido disculpas porque debo retirarme pero leeré su respuesta en la versión taquigráfica.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Bentancor).

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Pretendo ser bien concreto porque no se trata de acaparar el uso de la palabra. Sin embargo, en función de algunos planteos que hicimos y de la respuesta que recibimos del señor Ministro, no queremos dejar sin contestar algunas de sus afirmaciones.

Por supuesto, el señor Ministro tiene todo el derecho del mundo lo dije en mi intervención inicial, porque no pesan sobre él ningún tipo de limitaciones de carácter constitucional, a opinar de la manera que le plazca y a realizar las comparaciones que entienda pertinentes. De cualquier manera, creo que las comparaciones que el señor Ministro hace, por lo menos son polémicas y, francamente, rebatibles. El señor Diputado Hackenbruch Legnani se adelantó y me alegro que lo haya hecho con un argumento que me parece de perogrullo: el país no comenzó el 1º de marzo de 2005 y, seguramente, buena parte del aumento de la tasa de inversión privada que el señor Ministro acaba de relatar tiene que ver con muchos factores. Señalaré dos. Uno es el crecimiento notable de la economía que se ha registrado no desde 2005 sino desde 2004 cuando, por su propia dinámica, después de haber tocado fondo y después del sacudón de 2002, el país, por sus propias energías, empezó un proceso de recuperación que no es mérito del Gobierno; en todos caso, es mérito del Gobierno haberlo acompañado o no haberlo frustrado. Podría preguntársele al Gobierno en qué medida aprovechó ese tiempo de bonanza, pero esa es otra discusión y entraríamos en terrenos vinculados con el análisis económico y financiero.

En segundo lugar, sin ninguna duda y en función de nuestra propia escala y de las dimensiones de nuestro país, el impacto de las inversiones forestales en el incremento de la inversión que, siguiendo la misma lógica, no son mérito del Gobierno sino que, eventualmente, la virtud de este fue haberlas prolongado, mantenido y custodiado, para lo cual contó y sigue contando con la colaboración de toda la sociedad y de todo el sistema político viene de antes. Me ahorro los comentarios vinculados con los cambios de actitud política en cuanto a la participación que le cupo al hoy Partido de Gobierno en el inicio de todo este proceso, fundamentalmente cuando se plantearon las inversiones en las plantas de celulosa.

Durante el Gobierno del Partido Nacional también aumentó la inversión. Creo que no es válido comparar guarismos con quince años de diferencia y con relación a escenarios nacionales totalmente distintos, por lo

que acabo de mencionar. Me parece que, necesariamente, los gobiernos deben compararse consigo mismos en función de la realidad que heredaron al momento de su asunción. Un gobierno es bueno, malo o regular eso siempre es opinable en función de qué hizo para transformar la realidad que recibió, por mejorar la inversión y el empleo o por perfeccionar los indicadores sociales.

El Gobierno del Partido Nacional aumentó sensiblemente la inversión a una tasa tengo aquí las cifras del Instituto Nacional de Estadística de un 11,3% anual, completando más de un 70% de incremento de la inversión al cabo de los cinco años. Eso determinó que hubiera más trabajo genuino, que se llegara a una tasa de un dígito de desocupación, y desocupación genuina, porque, entre otras cosas, ahora cambió la forma de medir la desocupación. Aquel empleo era formal en su integralidad porque quedaban fuera de ese guarismo todas las situaciones de trabajo precario o informal que no realizaran aportes al Banco de Previsión Social. Hoy tal vez se pueda invocar que la desocupación está también en un dígito pero sería interesante comparar metodologías y ver de qué estamos hablando cuando hablamos de desocupación de un dígito. Aumentó el salario real y el ingreso de los hogares uruguayos en más de un 19% y bajó la pobreza a la mitad. Reitero que son cifras estadísticas, no son antojadizas.

También es interesante la comparación en función de los niveles de bienestar de la sociedad medidos en los niveles de pobreza y marginalidad. En definitiva, ¿para qué nos importa que aumente la inversión? Para que traiga más prosperidad a la gente, para que haya más justicia social y para que se abatan los niveles de indigencia, de pobreza extrema. Podemos comparar eso también. Durante el Gobierno del Partido Nacional, ya en el año 1995 se alcanzó el objetivo del milenio que, internacionalmente, está trazado para el año 2015, tomando como base los niveles del año 1990. Ya en ese entonces se había logrado abatir o disminuir la pobreza a la mitad.

Creo que con las comparaciones hay que ser cuidadoso, sobre todo, cuando se toman guarismos, porcentajes o cifras absolutas pero que, en definitiva, comparan realidades separadas por quince años en el tiempo y, por supuesto, totalmente distintas desde el punto de vista de la composición del país, la estructura de su economía y la característica que entonces y ahora exhibía y exhibe el sector productivo y la sociedad.

Desde el punto de vista de los modelos laborales, el Ministro insiste en una suerte de afirmación tajante y absoluta en que el Gobierno del Partido Nacional retiró al Estado de la negociación colectiva.

Yo no quiero ponerme irónico, pero si fuera tan dramáticamente así, seguramente quien no debería estar de acuerdo con eso aunque parezca mentira es el líder político del señor Ministro, aunque hace pocos días el Senador Mujica postuló un modelo que, aparentemente, según la lógica del señor Ministro, es más parecido al del doctor Lacalle que al suyo.

El Senador Mujica dijo: "Mi nueva utopía es que el futuro de las relaciones laborales no esté en derredor de los convenios colectivos sino que se discuta con balances cristalinos (...)"; postuló la negociación por empresa. ¿Por qué menciono esto, más allá de la ironía, si así se puede tomar? Lo menciono porque en esto tampoco caben conclusiones dramáticas o absolutas, ya que la realidad siempre es más compleja que la teoría.

La realidad siempre es más compleja que estar o no en las relaciones laborales; siempre es más rica que los Consejos de Salarios, si son convocados o no. En aquel entonces, formalmente, no fueron convocados. Pero tengo testigos bien calificados a pesar de que se recibió una situación muy compleja: el país alcanzó un 130% de inflación en el año 1990 y en los últimos años del Gobierno del doctor Sanguinetti también se había producido una caída salarial prolongada en cuanto a que hubo negociación colectiva.

No la hubo en el ámbito formal de los Consejos de Salarios, pero sí hubo negociación a nivel de las distintas ramas de actividad, y en ella participaron no pienso cometer ninguna infidencia algunos colegas integrantes de esta Comisión que en ese entonces no eran Representantes Nacionales sino dirigentes sindicales. Se alcanzaron acuerdos en todas las ramas y, por lo tanto, se impulsaron procesos de recuperación salarial.

Tengo en mi poder información oficial, u oficiosa, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que seguramente el señor Ministro podrá corroborar en cuanto a los convenios colectivos inscriptos en aquellos años en su Cartera, que fueron bastante más que los que acaba de mencionar, es decir los del sector financiero, la construcción y algún otro más. Según la información del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en 1992 se registraron 134 convenios colectivos, en 1993, 149, y en 1994, 86. Después aparecen los

convenios multilaterales o plurisubjetivos, de los que en esos años también se registró una cantidad importante.

Creo que a eso habría que agregar es testigo calificado el señor Presidente, Diputado Bentancor que en esos años se constituyó la Mesa Coordinadora de Entes Autónomos, vigente hasta el día de hoy, que también negoció convenios colectivos de naturaleza salarial en todas las empresas públicas. Asimismo, habría que mencionar la Comisión de la JUNAE, la creación de la Ley de Promoción del Empleo, la participación de los trabajadores en distintos ámbitos de decisión de importancia como, por ejemplo, el Banco de Previsión Social, lo que a la distancia puede parecer algo menor o de poca significación, pero se concretó en ese período de Gobierno. Asimismo, se logró la participación de los trabajadores y del PIT CNT en la Comisión Sectorial del MERCOSUR, lo que también puede parecer poco, pero en aquel momento en el que el país se incorporaba a un nuevo esquema de inserción internacional e iniciaba la integración en ese ámbito, resultaba importante que los trabajadores participaran en todo el proceso y desarrollo de ese proyecto de integración.

De manera que entendemos que la realidad reitero es bastante más compleja que la teoría. Seguramente, las simplificaciones, sobre todo cuando provienen de voceros calificados y representativos, son peligrosas y en ese sentido deben administrarse con cautela.

En cuanto a la instancia que en definitiva estuvo en el origen de esta convocatoria, es decir, la culminación de la tercera ronda salarial, me voy a ahorrar comentarios, sobre la base de lo que ya dije relativo a que aquí no estamos cuestionando al sistema sino evaluando la gestión del Poder Ejecutivo en esta última actividad. Me da la impresión de que el señor Ministro ha intentado explicar cuál fue la conducta del Ministerio y me parece legítimo

Culminó con una frase que me exime de mayores comentarios porque en algún sentido la considero ratificatoria de las dudas que tenía al inicio. El señor Ministro dijo: "Esta ha sido la ronda más complicada", y yo pienso lo mismo.

Por lo demás, creo que más allá de haber explicado los términos de la cláusula de salvaguarda, el manejo de los plazos, o la actitud que tuvo el Ministerio en las distintas mesas a la hora de definir propuestas que después se sometieron a votación, acepto las explicaciones pero, en definitiva, me parece que no desmienten lo que el propio Ministro reconoció al cierre en cuanto a que esta fue como el país entero lo vio una ronda compleja, difícil, bastante trabada y con sucesivas marchas y contramarchas que determinaron que las cosas se hicieran y los acuerdos se alcanzaran, pero no a partir del estado de ánimo ni en el marco de la armónica relación entre las partes que todos debemos procurar alcanzar.

Por supuesto que eso no se puede decretar, pero tal vez no quiero ingresar en ese terrero haya que buscar la explicación en el modelo de relaciones laborales que el Gobierno definió, porque la política salarial es un componente muy importante, pero cuando no hay una adecuada empatía o sintonía por llamarla de alguna manera entre las partes para construir relaciones laborales armónicas, después los acuerdos salariales pueden resultar bastante más dificultosos y complicados como dijo el señor Ministro a la hora de procurarlos, alcanzarlos y suscribirlos.

SEÑOR CABRERA.- En primer lugar, quiero aclarar que deberé retirarme porque tengo una audiencia judicial, pero deseo hacer un par de consideraciones muy cortas.

Vaz Ferreira hablaba del error de falsa oposición como uno de los errores lógicos más habituales en el pensamiento diario de la gente. Creo que a veces en estos temas se cae en errores de falsa oposición planteando como opuestas cosas que no necesariamente lo son, y se hacen debates que parten de considerar: "Mi sistema es mejor que el tuyo", "Si este sistema es válido, aquel no lo es". Creo que eso no necesariamente es así y depende de otros elementos que hacen que se relativicen algunos de estos aspectos.

Por otra parte ¿cuál es el objetivo de un sistema de relaciones laborales? Creo que definir claramente cuál es el objetivo que se busca tiene directa relación con la implementación y diseño de un sistema de relaciones laborales. No comparto, por ejemplo, que el objetivo de un sistema de relaciones laborales sea atraer la inversión. Creo que el objetivo es generar empleo y, además, empleo que sea de la mejor calidad posible. La inversión puede ayudar a crear empleo pero, posiblemente, eso no venga desde el sistema de relaciones laborales sino desde las políticas globales del país. Si estas apuntan a traer inversión el sistema no debería ir

en contra o afectar una definición macro que es presistema, pero dentro de esa definición macro el sistema de relaciones laborales debe generar empleo.

Creo que a veces esa distinción se pierde, y entonces se manejan como valores de un sistema el hecho de que haya mayor sindicalización o mayor cantidad de laudos homologados, es decir una serie de elementos indicadores que no necesariamente reflejan que el sistema sea bueno o mejor que otro.

Es evidente que durante el Gobierno de Partido Nacional no se convocaron los Consejos de Salarios. Es un dato de la realidad que está sobre la mesa y sobre el que hemos hablado mil veces, pero no es cierto que no hubo negociación colectiva.

Si lo es que no se puede saber cuánta negociación colectiva había porque el registro tenía meros fines estadísticos y no era obligatorio. Ni siquiera los datos de registro que ahora menciona el señor Diputado Abdala reflejan la totalidad de los convenios que se podían haber logrado o no, porque no había ninguna consecuencia si el convenio no se registraba, más allá de que el Ministerio pedía que se hiciera a fin de poder llevar una estadística.

Eso tiene relación con algo que mencionó el señor Ministro en el sentido de que es una preferencia por lo menos, en el caso del Diputado Iturralde, de quien habla y de los que en algún momento participamos de esas actividades que sentimos por la negociación, no solo de rama sino a nivel de empresa, donde muchas veces los convenios directamente ni se conocen porque regulan la realidad de una unidad productiva, no de un sector.

En términos ideales, es un sistema que se aproxima mucho al autónomo. El doctor Loustaunau decía que queda clara la demostración de la preferencia histórica por la autonomía en el alto índice de acuerdos alcanzados. Yo creo que hay un matiz; en un sistema donde se hace una convocatoria, se pone fecha y se sabe que después se decreta, la autonomía es restringida; es una autonomía que sabe que al final tiene una solución. No digo que no sea autónomo, porque el acuerdo se alcanza de forma autónoma, pero con una espada de Damocles, que es: si no hay acuerdo, el Gobierno decretará.

No le agrego ni le quito valor. No creo que de la cantidad de acuerdos alcanzados por unanimidad podamos concluir que esta es una más de las demostraciones de la preferencia por la regulación autónoma que históricamente tiene el sistema uruguayo. Creo que eso es otra cosa; es lo que es, son datos: tantos grupos alcanzaron un acuerdo, y si no lo alcanzaban, se decretaba.

En realidad, dice eso. Bueno: nos evitamos el decreto.

Por lo mismo, los cinco sectores que negociaban durante el Gobierno del Partido Nacional no eran los únicos que negociaban sino los únicos cinco que se homologaban y se volvían obligatorios para todos los integrantes, más allá de la pertenencia o no a las Cámaras respectivas.

Ahora bien: no solamente de negociación se conforma el sistema de negociaciones colectivas. En el mismo período del Gobierno del Partido Nacional, tal vez con menor negociación colectiva aunque no lo sé a ciencia cierta, había mucho mayor protección individual. Sin duda, era muchísimo más importante en sus alcances la protección de los trabajadores individuales que actualmente, numéricamente hablando.

No traje las estadísticas porque no pensaba hacer referencia a esto, pero vale la pena traerlo a colación

La protección que el Estado brindaba por medio de la Inspección General del Trabajo a los trabajadores individualmente considerados era muy superior a la actual en cuanto a la cantidad de trabajadores protegidos. Las pocas estadísticas que he visto del alcance de las actuaciones actuales de la Inspección, sin duda son muy inferiores a las de aquel quinquenio. La instalación de los inspectores de trabajo en todo el país, la radicación de inspectores del trabajo en los departamentos era la contracara de un sistema de Consejos de Salarios que no estaba funcionando porque, en definitiva, el Estado que se retiraba de una parte de la negociación y no convocaba el Consejo, por otro lado, aumentaba su nivel de policía del trabajo buscando proteger, precisamente, a los trabajadores no sindicalizados, pues partía de la base de que eran los menos favorecidos. Por ejemplo, los del comercio, los trabajadores rurales, los del comercio en el interior del país.

Si bien cuando se habla de relaciones colectivas se piensa mucho en negociación, son patas de la misma negociación. Fíjense que en el quinquenio del Gobierno del Partido Nacional se negoció en forma tripartita el primer Decreto sobre la creación de servicios de seguridad en la industria de la construcción. Es negociación? Sí. Es tripartito? Sí. Es salarial? No. Está registrado en algún lado? No, pero existe la norma, que es el Decreto Nº 89/995, creado en un sector con una gran cultura de negociación, como lo es la construcción que, en definitiva, es un buen ejemplo más allá de las consideraciones de negociación autónoma, ya que siempre ha negociado con independencia de los Gobiernos de turno. Hay algunos sectores que tienen cultura de negociación autónoma y negocian más allá de las disposiciones del Gobierno.

Termino haciendo una consideración. Si como creo el objetivo final de un sistema de relaciones laborales es generar empleo, debo decir que los números de este Gobierno en generación de empleo son buenos y que los del Gobierno del Partido Nacional también lo fueron. He bromeado con el Diputado Bentancor, que a veces se entusiasma y en una ponencia pública dice números que después no se corresponden con la realidad. La realidad es que este año el Gobierno alcanzó los niveles más bajos y pasó en algunos porcentajes, salvando cualquier consideración en relación a cómo se computan unos y otros, los mejores números del quinquenio del Gobierno del Partido Nacional.

Entonces, si con una política de relaciones laborales tengo un alto nivel de empleo y con otra también, no logro concluir que una sea superior que la otra; me puede gustar más una o la otra, o tal vez cada una sea apropiada a momentos distintos y haya que evaluarlo en esos términos. Pero si lo mido en términos de generación de empleo, se bajó la tasa de desocupación a niveles que este Gobierno recién este año logró alcanzar, y reconozco nobleza obliga también pasarlos al final del año.

Pido disculpas pero por la aclaración que hice, debo retirarme.

SEÑORA PASSADA.- Depende de cómo queramos ver la realidad. Podemos estar hasta la hora 22 o hasta mañana de mañana discutiendo, y nos va a pasar eso. Lo que sí se debe poner sobre la mesa es que hay dos proyectos de país diferentes, y esto podrá limitar o no la discusión pero estamos en ese marco. No quisiera ponerme a enumerar, pero mientras escuchaba a mis colegas iba pensando algunas cosas. Cuando estamos hablando de los convenios firmados entre los años 1990 y 1995, está clarísimo que el Estado se retira de la convocatoria al llamado de los Consejos de Salarios quedando esas cinco grandes ramas y una más.

En el período mencionado hubo una negociación colectiva bipartita y una huelga de casi dos meses en la educación. Se hizo un convenio, pero al año la cláusula de salvaguarda no se cumplió y perdimos lo acordado.

Recuerdo el artículo 29 cuyo contenido cambia esta Comisión, derogándolo, y establece que en vez de aquellos diez años se puede obtener en cinco años la prescripción de los créditos laborales que se había llevado a dos años. Esto hace a las condiciones y relaciones laborales de los trabajadores.

En el Período 1990 1995 trabajadores fueron despedidos por diferentes causas entre las que estaban las reestructuras empresariales, pero fundamentalmente, había despidos arbitrarios como los de los trabajadores del gas, que podrían haberse reinstalado en sus puestos, pero no fue así hasta que asumió este Gobierno.

El 1º de mayo de 2004 una trabajadora de una rama de servicios habló en un acto y el 2 de mayo fue despedida por ese motivo, pero el Ministerio no pudo reinstalarla en su lugar de trabajo.

Por eso digo que depende del color del cristal con que se miren las cosas, porque si decimos que esta ronda salarial fue la más compleja o la que dejó movilizaciones más duras, yo puedo argumentar que desde marzo de 2005 la única central de trabajadores, que actúa todas las ramas de actividad inclusive las agremiaciones que se crearon durante esta Legislatura, ha realizado nueve paros parciales, fundamentalmente, por rama de actividad, y ninguno fue de veinticuatro horas. Esto se desprende de un informe de la Universidad de la República, pero los datos que estoy proporcionando corresponden a la Universidad Católica que, en coordinación con el economista Juan Manuel Rodríguez, nos dice que esto se debe al programa de modernización de las relaciones laborales que se está instalando en el país.

No tomemos el período 1990 1994. En el período de Gobierno de Batlle hubo trece paros generales parciales, de los cuales cinco fueron por veinticuatro horas.

La Universidad Católica indica que en la primera mitad del Gobierno que transcurrió entre 1990 y 1995 hubo quince paros generales de la central de trabajadores, dos de los cuales fueron de treinta y seis horas. Repito que esto lo dice la Universidad Católica; lo aclaro porque ayer, mientras discutíamos el proyecto de ley de educación, se planteó ese contrapuesto que a veces se da entre lo público y lo privado. Bueno: en este caso estamos dando un informe de una Universidad privada que nos proporciona datos reales.

Voy a finalizar diciendo que se han registrado duros conflictos que estuvieron, precisamente, en el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero que no son estas las herramientas ni los procedimientos que utiliza generalmente el movimiento sindical. Recuerdo lo que pasó con el sindicato de los "caddies"; en esta Comisión recibimos a sus representantes y también a la Directiva del Club de Golf. No tenían negociación pero tampoco una identificación de su organización sindical, que, si no me equivoco, no tenía más de dos o tres meses de conformada.

Algunos representantes sindicales utilizan metodologías que no son compartida; son ellos los que generan las actitudes violentas que uno ve en los medios de prensa. Las otras movilizaciones se hicieron en el marco de la Rendición de Cuentas, y son lógicas. ¿Qué hacen los sindicatos para que las demandas de los trabajadores sean atendidas? ¡Se movilizan! Se hizo por parte de COFE y estuvo bien. Pero no teníamos Rendición de Cuentas cero. Llegamos hasta el 25, con marchas, pero atendiendo demandas.

Quisiera que finalizáramos con la mayor fraternidad, pero insisto en que lo que estamos colocando sobre la mesa son dos proyectos de país netamente diferentes.

Por último, solicito que se adjunte el informe de la Universidad Católica, para que el resto de mis colegas cuente con él; me parece que son datos a tener en cuenta.

SEÑOR PRESIDENTE.- También sería importante que nos dejaran las gráficas que se han manejado, para que se incorporen a la versión taquigráfica.

Quiero reafirmar algunos conceptos.

Creo que el balance general de la ronda de los Consejos de Salarios ha sido altamente satisfactorio desde todo punto de vista, y no me refiero solo a esta última, sino a lo que fue el criterio político que se llevó adelante por parte de la Administración y, en especial, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Reitero que el balance es altamente satisfactorio. Inclusive, en todo el período de negociación se ven las bondades del sistema que se implementó con la legislación vigente, porque se tomó la ley de 1943 y se hizo funcionar de la mejor forma.

Nadie está diciendo que el sistema sea perfecto ni que la situación fue perfecta; en el andar se han visto las dificultades que había para la implementación de ciertas normas, el alcance de la ley y la forma en que se podía mejorar. Por ello, trataremos de legislar buscando concretar, a partir de la experiencia obtenida en este período, un nuevo sistema de negociación colectiva, de relaciones laborales que procesaremos en esta Comisión y trataremos de que sea un proyecto aprobado por el Parlamento en las próximas semanas o en el primer semestre del año próximo.

Las características de esta última ronda son bastante claras. Creo que fue acertada la postura del Poder Ejecutivo de fijar una fecha; inclusive, ellos hacen la autocrítica de que quizás fueron demasiado lejos y que, conociendo la parsimonia de los uruguayos, que lleva a hacer las cosas sobre el final, hubiera sido mejor haber liquidado el proceso en menos tiempo. Creo que es muy valioso que se esté planteando aquí por parte de un Ministerio del Gobierno que con esto se buscó "pagar" entre comillas los precios que correspondieran para que en 2009 se pudiera dar tranquilidad y separar la elección de autoridades de la turbulencia que puede implicar una situación conflictiva.

También se intentó que los plazos coincidieran con la posibilidad de que el nuevo Gobierno tuviera la tranquilidad de poder definir su Presupuesto libre de las presiones naturales que habría si tuviera que atender

no solo el Presupuesto para los cinco años sino también la situación concreta del primer año de gobierno, cualquiera sea la preferencia popular en cuanto a quién regirá los destinos del país.

Sin duda, este período estuvo influido por la crisis internacional, que hay que tener en cuenta que no estaba prevista cuando se pensó el modelo de estos cuatro meses de plazo. Además, como se decía con autocrítica, se pensó que podían haber sido dos meses, lo que quizás hubiera sido mejor, porque en esos cuatro meses, que inclusive tendieron a explayarse, surgió esta crisis que no estaba prevista. Por lo menos eso es lo que creo, salvo que hubiera algunos visionarios que la previeran, aunque me parece que no de las dimensiones de esta, que generó inseguridades para los empresarios y para los trabajadores. Más allá de que no haya estado aquí presente, sin duda, eso debió haber incidido, porque al momento de firmar se podía venir con una tranquilidad como la que teníamos en los años 2006 y 2007 y otra es la que nos emerge ahora a nivel mundial, lo que crea circunstancias que razonablemente también se asumen, tanto por parte de los trabajadores con una formulación, pero también por parte de los empresarios, con otra, que terminan conjugándose en una sola que es este acuerdo de lo que puede ser la cláusula de adecuación o la cláusula de salvaguarda, que nos parece que es acertada en una situación que tiene, por lo menos, rasgos de bastante incertidumbre para un país como el nuestro.

Sabemos, como decía la señora Diputada Passada, que aquí cada cual tiene todo el derecho y la legitimidad de decir cuáles son las características que ven mejores o peores de un sistema o de otro; las comparaciones siempre surgen y mucho más se exacerban en los períodos preelectorales. Y si bien no me excluyo del subjetivismo que le voy a poner a todo esto, trato de tomar una relativa distancia, que ustedes sabrán hasta dónde me la conceden, como para decir que, por encima de todo esto y del natural subjetivismo, si tengo que valorar esta gestión, me parece que puesta a los ojos de la ciudadanía y, en especial, de los actores sociales, ha sido muy positiva.

SEÑOR POZZI.- En el relato que hizo la señora Diputada Passada de las diferentes movilizaciones que hubo, se olvidó de nombrar una: un paro general que convocó el PIT-CNT, que fue en respuesta a la cuestión de los camioneros; ese paro no fue menor, y hay que tenerlo en cuenta.

Creo que el país no empezó en el año 2005 ni va a terminar en 2010. El país tiene su historia y la fuimos construyendo. Hubo gente blanca que la construyó, hubo gente colorada y de izquierda que también la fue construyendo; entre todos se fue modelando lo que hoy tenemos. En ese sentido, creo que todos tenemos derecho a opinar que lo que está haciendo el que eventualmente le toca gobernar es peor que lo que hicimos cuando nos tocó gobernar a nosotros. Es la comparación lógica cuando uno quiere, de alguna forma, ganarse la simpatía de la ciudadanía para obtener el voto.

Yo considero que sí, que es verdad que por el año 1990 pasaron muchas cosas. Yo podría contar mucho al respecto porque fui testigo privilegiado de todo aquello y reconozco que de aquellas épocas salieron algunas cosas, como decía el señor Diputado Pablo Abdala. Sin duda, por más que lo quisiera esconder, está en la historia y, por lo tanto, es "inescondible", por decirlo de alguna manera. Podría decir muchas más cosas de cómo se gestó, de dónde se gestó y hasta en la casa de quién, pero no vale la pena decirlas hoy. Pero fueron cosas a las que, en el correr de la historia, el movimiento sindical no ha renunciado. Por lo tanto, ha sido positiva la integración de la negociación colectiva en los Entes, la integración en el BPS, el MERCOSUR bueno, no sé cómo está funcionando ahora la COMISEC, luego vino la ley de la Junta Nacional de Empleo, todas cosas que hasta el día de hoy están funcionando.

Creo que también es verdad que hubo negociación en las ramas que estaban tarifadas, por decirlo de alguna manera, tal como decía el señor Ministro. Las ramas que estaban tarifadas tenían la negociación, porque era necesario que hubiera negociación ahí, precisamente por esa razón, porque estaban tarifadas. Y creo que también hubo negociación en aquellos sindicatos que por su fuerza lograron mantener en el tiempo su poder de negociación porque era muy difícil pecharlos. Yo lo viví internamente en lo que era el sindicato de la bebida. Con todo, lo que más logramos en la década del 90 fue una retirada ordenada, porque eso fue lo que conseguimos. No logramos imponer más los laudos en un montón de fábricas chicas que había por allí; logramos que las fábricas grandes, pesadas, en las que la cosa era compleja, no nos pecharan. Creo que eso fue lo que le pasó a todos los gremios más o menos grandes de aquellas épocas, porque al cerrarse la herramienta del Consejo de Salarios en 1989, se imposibilitó que hubiera la necesidad de tener sindicatos abiertos para poder negociar, y se imposibilitó que los sindicatos de rama pudieran imponer sus condiciones o traer a empresas chicas a discutir cuando no podían acatar o no podían cumplir con lo que las empresas

grandes acordaban; era lo que pasaba, el "descuelgue", como lo llaman ahora, que en aquella época era la franja salarial diferenciada. Pero se desestructuró todo un sistema de negociación que para mí era bueno y era positivo para todos. Creo que se perdió mucho tiempo en eso. Perdimos mucho tiempo de aprender a negociar entre trabajadores y empresarios, de construir confianza. Se perdió mucho tiempo en mucha cosa que quedó en los sindicatos grandes y pesados que, de alguna forma, podían seguir discutiendo, que son los que hoy tienen una cultura de negociación mayor y donde se empiezan a manejar cosas que no se discuten en otros lugares, en donde apenas estamos en el embrión de discutir salarios. Yo tengo esa evaluación de la cosa.

No creo como decía el señor Diputado Cabrera que el objetivo de la política de relaciones laborales sea el empleo. No creo en eso. Creo que el empleo depende de muchísimas cosas más; la política de relaciones laborales es una, pero depende de varias cosas más, de cuestiones económicas, de logística. En fin, es una gama impresionante de cosas que hay que construir para generar las condiciones para que la inversión venga la extranjera y la nacional, porque acá nadie rechaza ninguna inversión, se instale y genere puestos de trabajo y emplee mano de obra, si es calificada, mejor.

Creo que la política de relaciones laborales sí tiene la virtud, sin duda alguna, de poder generar en el ámbito del trabajo sea en la rama de actividad, en la empresa, como se quiera medir las posibilidades para que una vez que el capital esté instalado y los trabajadores existan y estén agremiados, una zona de contacto entre ese capital y ese trabajo donde siempre hay un conflicto, que es intrínseco y que no desaparece nunca que habrá que explorar para producir mejores cosas para los dos, para que al capital le vaya bien y para que el trabajador pueda recibir más. En definitiva, de eso se trata porque, además, si no hay capital y no hay empresas, no hay trabajadores, y si no hay trabajadores, no hay sindicato. Esa es una máxima que no se puede controvertir.

En ese sentido, cuando arrancamos con este Gobierno, teníamos claramente identificado que se iba a reinstalar la negociación colectiva a través de los Consejos de Salario, cosa que ya venía de antes. Recuerdo que se estaba conversando que era necesario cumplir la ley de Consejo de Salarios que ya existía, y que era necesario, simplemente, organizar la cosa. Se estaba cayendo en no cumplir con una ley que existía, pero como no se convocaba, en definitiva, no se cumplía. Entonces, creo que la declaración de los Consejos de Salario fue algo positivo, que no hay que mirar en un corto lapso sino en una proyección de tiempo, que es lo que va a generar la cultura de la negociación, que es lo que todos queremos. Nadie puede negar que hasta hace poco, en muchos lugares veníamos de la cultura de la imposición. Se imponían cosas a los trabajadores, sin que hubiera derecho al pataleo. Hoy, inclusive, con todo el aparataje que tenemos armado de los Consejos de Salarios, con un poder sindical muchísimo más fuerte, con una negociación muchísimo más equilibrada y con una igualdad mucho más importante entre el capital y el trabajo, todos los días nos llegan quejas de lugares donde no se cumple con determinadas cuestiones, donde el patrón aprieta y va para adelante y sonaste Maneco: no tenés forma de imponerte. Inclusive hoy pasa eso, en nuestro Gobierno.

De alguna manera, cuando este sistema se empiece a afianzar, creo que habrá buenos resultados. Y no estoy pensando solo en la política de Consejos de Salario tal como están enmarcadas actualmente. Habría que discutir otros modelos, y parte de ello tiene que ver con las iniciativas que trabajaremos el año que viene de negociación colectiva de privados, y no sé si terminará de aprobarse este año la de los públicos. Es decir, hay que introducir en la discusión otros factores además del salario. De hecho, me consta que se discuten muchas cosas en los Consejos además de los salarios, por ejemplo, las condiciones de trabajo, etcétera. Es decir: se empieza a poner mucha cosa en la negociación, pero hay que buscar otro marco, precisamente, para que funcione la negociación tripartita y también la bipartita y se puedan acordar cosas que a la larga estarán en la discusión entre patrones y trabajadores como, por ejemplo, la productividad. He sido un defensor histórico de esta discusión, y siempre perdí. Sin embargo, hoy ya aparecen firmados convenios de productividad en las empresas privadas, por los que se ha adelantado dinero, se han fijado parámetros y funcionan comisiones en la interna de las empresas para medir los parámetros en forma bipartita, y de acuerdo con cómo se ahorre, con cómo se aumente la eficiencia y qué sé yo, se hace la cuenta y a fin de año se ve si hay para repartir o no. Y esto está funcionando hoy en más de una empresa privada; era impensable hace unos años. Sé lo que me costó tratar de empujar cosas de esas; bueno, hoy es una realidad. En las empresas públicas esto ya existe; no sé si funciona igual, pero también se llama productividad.

Este tema es difícil de incluir en la discusión de los Consejos de Salarios, porque es estrictamente una negociación de empresas y no de sector. Nadie quiere discutir esto en una rama de actividad

Sin embargo, es necesario imponer la discusión a nivel nacional. Pero, bueno, estos temas se tendrán en cuenta en el futuro.

Por estas razones, siempre fui un defensor de la política laboral que este Gobierno llevó adelante, que creo que es positiva. Es indudable que siempre habrá conflictividad, porque el trabajador defenderá sus derechos, como lo hará el empleador, que también hace conflictos, porque acá no vamos a chuparnos el dedo y pensar que los patrones no hacen conflictos; los hacen para defender sus derechos, a su manera. Esa es la lógica que impera en el sistema y con la que hay que jugar. Administrar ese conflicto corresponde al Estado abriendo los mecanismos de participación y de negociación, en igualdad de condiciones. En ese sentido, creo que uno de los grandes logros de este Gobierno fue generar igualdad en las relaciones obrero-patronales.

No quiero terminar sin plantear algunas cosas importantes. Estamos a un año de las elecciones nacionales, y no sabemos si ganará el Partido Nacional o nosotros porque, en definitiva, está entre estos dos la cuestión. Nosotros creemos que ganaremos nosotros y pensamos que profundizaremos el sistema de relaciones laborales, los Consejos de Salarios, que estará vigente la ley de negociación colectiva, tanto para los públicos como para los privados. Ahora, quiero saber qué piensa hacer la oposición. Sé que en la oposición se debate acerca de la continuidad de los Consejos de Salarios o no, pero si hay temas resueltos, sería bueno que tomaran estado público. Me gustaría conocer eso y este es un buen ámbito para enterarnos y discutirlo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lamentablemente, se ha superpuesto el funcionamiento de algunas Comisiones, y por eso hemos tenido que suplir al Secretario. Por ello y porque algunos miembros de esta Comisión tienen que asistir a otras estamos previendo no exceder la hora 12 y 45.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- La peor crítica que se puede hacer a un juez es que complica un partido fácil, y la mejor que los partidos complicados los sacó adelante. Por eso la ronda más complicada para nosotros fue la más exitosa, porque es fácil sacar adelante una ronda fácil como la del primer año, cuando los trabajadores y los operarios cooperaron para que tuviera éxito. Esta ronda fue muy complicada porque tenía mucha discusión. Para nosotros fue la más exitosa; no fue la peor, sino la mejor, porque era difícil.

Yo comparto lo que dijo el señor Diputado Cabrera en cuanto a que las relaciones laborales no son para atraer inversiones. Yo respondí a quien lo dijo, que fue la doctora Ana Lía Piñeyrúa, quien afirmó que las relaciones laborales deben servir para atraer inversiones. Si tienen que servir para eso, comparemos.

También acepto lo que dice el señor Diputado Hackenbruch Legnani en cuanto a que el país no se detiene ni empieza de nuevo con cada gobierno. La nueva administración recoge lo que viene; si no el país estaría empezando de nuevo cada vez y así no se podría avanzar. Sin embargo, las inversiones que se hicieron ahora no son solo las que mencionó. Se deben contabilizar las inversiones en el "software", en medicamentos, en carne nunca tuvimos ningún problema con la carne, en la industria lechera, en el agro, en infraestructura turística, en obra pública, en puertos fluviales, en construcción de nuevos puertos, en el aumento de la capacidad de generación de energía eléctrica. En ese sentido, reconozco que el último gobierno que invirtió en lograr 220 megavatios fue el de Lacalle en 1991; de ahí en más no hubo otra inversión para lograr mayor capacidad de generación de energía eléctrica. Este gobierno ha realizado inversión pública y privada para aumentar la capacidad de generación de energía eléctrica. Creo que ha habido inversión. Pero, claro, no se trata de que un gobierno empieza de nuevo cada vez que asume. Respondí de la manera en que lo hice porque se afirmó ante un marco de público determinado que las relaciones laborales, tal como las había encarado el Gobierno, corrían la inversión, lo que es absolutamente equivocado. Solo quise demostrar eso.

Yo hago comparaciones; si me invitan a comparar, comparo. Sé que en el período 1990-1995 la desocupación estuvo por debajo de un dígito, pero también sé que empezó por debajo de un dígito. En los últimos dos trimestres de la gestión del doctor Sanguinetti la desocupación estaba en el 9,5% y el 9% respectivamente; es decir que se mantuvo un poco por debajo. Nosotros asumimos el Gobierno cuando la desocupación estaba en el 13%, y ahora la tenemos en el 7,5%; ahí hay un punto de inflexión importante.

En cuanto al salario real hay que ir a las cifras, el aumento de salario real por año en todo el período del doctor Sanguinetti fue del 3%, en el período del doctor Lacalle fue del 1% y el aumento de salario real por año de este Gobierno, hasta ahora, porque va a subir, es de 4,5%. Esto es así; son cifras y no hay cómo errarle

Además, si se quiere, discutimos modelos, como alguien dijo. El modelo de relaciones laborales aplicado de 1990 en adelante empujó a la rebaja de los costos empresariales para promover la competitividad y el salario se transformó en variable de ajuste. Se podrá discutir, pero esto es así.

La otra forma de rebajar el salario fue promover la subcontratación y la tercerización sin cumplir con convenios. La flexibilización y la desregulación laboral de la época se empujó así. Si voy a los diarios a leer los debates de la época, eso aparece arriba de la mesa. No lo hice, porque yo vine a otra cosa, pero cuando se me plantean las cosas de esta forma, no tengo más remedio que recordar lo que ha sucedido.

Por otra parte, me sorprendo de lo sintonizado que está el Senador Mujica con la política laboral que estamos llevando adelante. Lejos de contradecirla, está sintonizado sin saberlo. Nosotros hemos planteado los Consejos de Salarios como uno de los pisos que queremos articular. El otro piso son pisos; hay que pasar primero por el segundo para llegar al tercero es el Salario Mínimo Nacional por decreto, son los Consejos de Salarios para la negociación por rama tripartita. A nuestro juicio, cuando se ajusten estos tres modelos, estos tres escenarios, tiene que tener un alcance menor que el que tiene ahora y tomar un alcance mayor la negociación por empresa bipartita con dos componentes en el proyecto de negociación colectiva la doctora Ana Lía Piñeyrúa lo hizo cuando fue Ministra de Trabajo y Seguridad Social: la obligación de negociar y el deber de informar. Cuando se establezca el deber de informar, las empresas tienen que poner los balances arriba de la mesa, como dijo el Senador Mujica y nosotros compartimos. Hay que poner los balances arriba de la mesa en la negociación colectiva.

Por otra parte, para no comparar piedras con caramelos, podemos decir que hay 220 grupos. Cada grupo representa cientos de empresas. Los acuerdos registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entre 1990 y 1995 fueron de empresas y no de ramas, salvo algunas. Entonces, lo que esto representa desde el punto de vista de las empresas es lo que se presentó en el Ministerio entre 1990 y 1995 multiplicado por varios cientos. Digo esto para que se vea el alcance de lo que se estaba haciendo.

Después, para ver también el alcance de la participación del Estado en la negociación colectiva, diré que el doctor Sanguinetti llegó a contar con 120 abogados en la DINATRA; cuando nosotros empezamos en el Ministerio tenía 12 o 13. Eso mide la importancia que se le dio a la participación del Estado en la negociación. Lo mismo sucedió con la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social. Nosotros la agarramos sin vehículos para ir al interior, había algunos autos y no había camionetas. La primer medida que tomamos reitero: la primer medida que tomamos cuando asumimos el Ministerio el 2 de marzo a las 9 de la mañana, fue redistribuir todos los vehículos priorizando la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, estableciendo que los Directores no tenían más vehículos para sí mismos porque no había disponibles. Y no había 4x4 para ir a las estancias, a las minas o para controlar el trabajo en la forestación. Recién ahora estamos adquiriendo tres o cuatro camionetas 4x4 por las dificultades que tiene el Estado para manejarse en tiempos breves..

Nosotros no estamos convencidos de que haya habido una protección mayor de los trabajadores. Empezó un deterioro en ese período en el Ministerio, fundamentalmente en la DINATRA y en la Inspección General de Trabajo. N

No quiero discutir estas cosas, pero creo que cuando se compara hay que hacerlo bien.

No como evaluación de la ronda sino como evaluación de los Consejos de Salarios, nosotros entendemos que no pueden desarrollarse todas las relaciones laborales apoyadas solo en los Consejos de Salarios, porque si seguimos en ese camino vamos a colapsar. Por eso propusimos un proyecto de ley, que está en el Parlamento, y que articula el Salario Mínimo Nacional por decreto, la negociación tripartita por rama de trabajo con el esquema de los Consejos de Salarios y la negociación por empresa que pueda discutir todo lo que no se puede discutir en los Consejos de Salarios: planes de producción, planes de salud y seguridad en el trabajo, productividad, incentivos y capacitación. Esto hay que hacerlo por empresas, pero debe tener un marco. Por eso lo estamos planteando.

Ahora, esta ronda fue la mejor, fue la más exitosa por las dificultades que tenía. Las dificultades no surgen porque el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establezca pautas; surgen de las contradicciones que puede haber entre trabajadores y empresarios por las perspectivas de la economía, por la posibilidad de crisis; surgen de un cúmulo de problemas. Y el Ministerio tiene que lidiar con todo eso. En ese marco, a nuestro juicio, tuvo un resultado muy bueno.

SEÑOR LOUSTAUNAU.- Simplemente, quería agregar dos o tres cosas.

En primer lugar, quiero decir que hay algunas confusiones, quizás conceptuales, sobre lo que es un sistema de relaciones laborales y lo que es un método de fijación de salarios mínimos. Hoy, básicamente, de lo que estamos hablando aquí es de métodos de fijación de salarios mínimos. En algún momento, nosotros hacemos alguna referencia al sistema de relaciones laborales, porque hay una matriz atrás de todo esto, y es que no se negocia por rama de actividad en nuestro país. Cuando no se negocia no hay resultado; equivocada o no, esa es nuestra conclusión. ¿Por qué? Es una conclusión que se puede verificar; no es que a nosotros se nos antoje simplemente decir que esto es así. Y cuando no existía negociación obligatoria por rama de actividad, en el sector de la salud privada esta solo alcanzaba a 30.000 trabajadores; en la construcción a 45.000 y en el transporte a unas 12.000 personas. En el resto, por ejemplo, bancos, Frigoríficos Tacuarembó, Las Piedras, Canelones, empresas como FANAPEL, etcétera, en total, en todo ese universo, el alcance subjetivo era de solamente 114.000 trabajadores. Eso es negociación por empresa.

Sin embargo, el modelo por rama de actividad alcanza a todos los trabajadores, alcanza "erga omnes", a aquel que no tiene fuerza para aliarse con sus similares y formar un sindicato para pedir una mejora también. Eso concluyó en la pauperización de los ingresos de esos trabajadores. Mientras que el resultado de la crisis del año 2000 fue un descenso en total del 17%, los trabajadores promedialmente sufrieron un impacto en el decaimiento de su salario real del entorno del 30%. Básicamente, quienes más lo sufrieron fueron los trabajadores que no tenían posibilidades de negociación colectiva. Por ello, el modelo que nosotros defendemos es el de trazar una red protectora mínima. ¿Dónde la encontramos? En los Consejos de Salarios. ¿Con mejoras? Posiblemente; atendiendo a su filosofía inicial que solamente proteja salarios mínimos, categorías mínimas, bueno, démosles esa banda mínima. Después tendremos ese tercer nivel de negociación por empresa que, aclaro, hoy no está prohibido y algunas empresas lo tienen, pero que solamente es posible cuando existen sindicatos y organizaciones de empleadores fuertes.

Entonces, un sistema de relaciones laborales no implica, simplemente, los métodos de fijación de salarios.

También el Ministerio apoya infinidad de áreas que tienen que ver con el sistema de relaciones laborales. En lo individual, yo tengo una visión diferente a la del señor Diputado Cabrera, y lamento que él no se encuentre ahora en sala. En materia de seguridad, la Inspección General del Trabajo está instalando comisiones de seguridad e higiene en absolutamente todas las actividades, no solo en la construcción; en las industriales, en las comerciales, en las del servicio y en las del agro. Esa sí que es una diferencia cuantitativa a favor de los trabajadores. Y también creo que la cobertura de los salarios de los trabajadores en materia "erga omnes" como es lo que dispara la negociación por rama de actividad es tener una política o un sistema de relaciones laborales que no solo mira la inversión o la generación de empleo. Si generamos empleo pero lo hacemos solamente como empresas unipersonales, es un desastre y tenemos las consecuencias que vemos ahora: trabajadores que han trabajado y no tienen derecho a una jubilación digna o trabajadores que se han enfermado trabajando y no tienen cobertura del Banco de Seguros del Estado.

Entonces, cuando hablamos de un sistema de relaciones laborales, no solo pensamos en empleo, en seguridad e higiene o en salario; pensamos en todo lo que hace al sistema de relaciones laborales, que es mucho más. Hay materias tales como la formación y todos los elementos de protección que necesitan los trabajadores y, además, la superación de ciertos hechos que trae la historia y la dinámica, las nuevas formas de trabajo. El Ministerio no puede estar ajeno a las nuevas formas de trabajo ni a las nuevas formas de control del mismo, la informática y el trabajo, o los GPS para ciertos trabajadores. Así, seguiremos viendo lo que vamos a vivir. Y como no estamos ajenos a todo esto, también podemos decir que en determinados sectores que omitió mencionar el señor Ministro no creo que no haya sido porque no le hubiera gustado decirlo como, por ejemplo, el informático, seguimos contando con un dato que para nosotros es muy importante y muy halagüeño: que hay desempleo positivo.

El Ministerio mira todas esas cosas y no solo cómo influye en el reparto a través del método de fijación de salarios. El sistema de relaciones laborales no se limita a eso. Tengan claro que no se limita a eso y que no nos hemos limitado a eso. La materia de seguridad e higiene es clave para nosotros así como la materia individual que se señaló aquí. Si será clave para nosotros, que promovimos la ley relativa a las tercerizaciones, también hubo que modificar la ley de las trabajadoras del hogar o del servicio doméstico e infinidad de proyectos en materia individual.

Sé que todo depende del cristal con que se mire pero la realidad es que a mí no me tiene que alarmar si nuestro guarismo en los Consejos de Salarios fue del entorno del 90% cuando antes había sido del 96,5% o del 93,7%. Por el contrario, sigue siendo un dato halagüeño para el Ministerio, porque lo que quisimos dejar en claro es que en ningún momento, a diferencia de lo que se planteó en Sala, eso se logró por una presión del Ministerio. No. El Ministerio puede tener dos posiciones como un actor del sistema. Puede tener una posición de brazos caídos o una posición proactiva. Coincido con la señora Diputada Passada en cuanto a que eso es también un problema de modelo. Y el modelo nuestro es proactivo. El Ministerio tiene una posición a favor de regular y de intervenir porque cree en ciertas cosas como no solo generar empleo sino trabajo decente que permanezca y que permita al trabajador ganarse la vida sin mayores hesitaciones. Esos son los ejes del sistema de relaciones laborales.

Reitero que esta última ronda no se podría haber logrado si en los años anteriores el sistema no hubiera empezado a madurar en ese sentido. Puede parecer altamente conflictivo. Ese será un problema que tendrá que resolver este Ministerio o el que venga. ¿Y cómo se le resta conflictividad al sistema? Con un alto grado de cumplimiento de las normas, y eso supone un compromiso de los otros dos actores del sistema.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Seguramente, un debate respecto a estos temas que nos apasionan podría demandar muchas horas. Veremos qué es lo que ocurre en el día. Yo pretendo ir concretando esta reunión, pero hay tres conceptos de lo que expresaba el señor Ministro que tengo que comentar, fundamentalmente, hacer alguna precisión sobre ciertas cifras que él manejaba.

El Ministro hizo referencia a estadísticas vinculadas con la evolución del salario real y el ingreso de los hogares durante el Gobierno del Partido Nacional; yo no sé cuál es la fuente de sus cifras, pero la mía es el Instituto Nacional de Estadística y, por cierto, mis datos son totalmente diferentes. Durante el período de Gobierno del Partido Nacional hubo un aumento promedio del salario real del 27%. En función de la reforma constitucional del año 1989 y de la nueva redacción del artículo 67 que determina el ajuste de las pasividades de acuerdo al índice medio de salarios, eso se tradujo en un aumento de las pasividades a lo largo del quinquenio de más de un 40%. Además, ese es el período que registra el mayor volumen de transferencia de recursos de Rentas Generales al Banco de Previsión Social, precisamente para financiar los aumentos de las pasividades, y eso, sumado a lo anterior es decir, la evolución de las pasividades y la de los salarios determinó un aumento promedio del ingreso de los hogares de un 19%.

Estas son las cifras oficiales que me veo en la necesidad de brindar en este momento a los efectos de que consten en la versión taquigráfica. Reitero que el señor Ministro tiene sus cifras y yo las mías, y las mías tienen por fuente el Instituto Nacional de Estadística. Además, eso se compadece con la evolución de las cifras de la pobreza y la indigencia, a las que me referí en una intervención anterior.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, hubo una caída sistemática de la pobreza en ese quinquenio de más del 50%. Cuando el Gobierno del Partido Nacional asumió había más de 600.000 pobres en el Uruguay y cuando culminó, teníamos por debajo de los 300.000 compatriotas por debajo de la línea de pobreza y 30.000 indigentes. Es decir que fue un cambio radical. Eso no ocurre si no hay adecuadas políticas sociales y de empleo ni aumentan los ingresos. Claramente, quien está en condiciones de salir de debajo de la línea de pobreza no lo hace a partir de una inversión como accionista en una empresa sino porque consiguió trabajo, porque mejoró la calidad de su trabajo o porque gana más y, de esta forma, puede satisfacer sus necesidades básicas. Eso ocurrió en ese quinquenio.

Podría cometer una picardía pero no lo voy a hacer, sino a mencionar algo a los efectos de abonar un concepto que sostuve antes: la dificultad de comparar cosas que pueden parecer similares y son distintas. Podría decir que el Gobierno del Partido Nacional terminó con esos niveles de pobreza y que el del Frente Amplio va a terminar con niveles cercanos al 30% porque, de acuerdo con el último dato que se conoce en esta materia, en Uruguay hay cerca de 860.000 u 870.000 pobres. ¿Eso sería justo o veraz? ¿Sería una comparación sensata? A mí me resultaría muy fácil hacerla pero hay que comparar a los gobiernos con el momento en que empezaron a gestionar la cosa pública y no con el momento de la historia que a uno se le ocurra. Esto que es válido para la pobreza, es válido para las tasas de inversión y para todos demás rubros.

El segundo concepto que es cierto es que en esa etapa se iniciaron, se promovieron o se impulsaron las formas de tercerización de servicios, de subcontratación, de mano de obra temporal y de intermediación en el suministro de mano de obra en el mercado de trabajo. Es verdad, y no nos arrepentimos de eso, entre otras

cosas, porque creíamos entonces y seguimos creyendo ahora, que se trata de un instrumento muy importante y muy beneficioso para aumentar la competitividad del país y la eficiencia de las empresas y, desde ese punto de vista, para generar riqueza.

Se me dirá y lo comparto, pero esa es otra discusión que en el desarrollo de la implementación de ese instrumento o modalidad de trabajo, paulatinamente fuimos todos advirtiendo que se daban situaciones de injusticia o cercanas a lo que, sin ninguna duda para cualquier persona sensata y razonable, es indeseable desde el punto de vista de las relaciones entre capital y trabajo. Puede ser. Por eso mismo dijimos en esta Legislatura, cuando este Gobierno propuso una ley que regulaba los derechos de los trabajadores en esa situación, que nos parecía bien que el Gobierno pusiera el tema en la agenda, que había una razón que justificaba que el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo se abocaran a discutir el tema. Después discrepamos en el alcance de la solución, pero no discrepamos en cuanto a que el tema estuviera en la agenda. Me parece importante distinguir las dos cosas: una es las consecuencias que desde el punto de vista laboral pueda generar el instrumento y otra es el instrumento en sí mismo.

Creo haber oído al señor Ministro si no fue a él fue a voceros calificados del Gobierno decir que esas modalidades de actividad no son, por definición, indeseables sino que son positivas.

El señor Ministro me hace señas aclarándome que lo dijo él, por lo que lo puedo invocar. En eso estamos de acuerdo.

Lo otro sería sostener que en el Gobierno del Partido Nacional se actuó por la patología: se impulsó esto no porque el instrumento fuera bueno sino porque le iba a hacer daño a un puñado de trabajadores que iban a terminar pagando las consecuencias. Si se sostuviera eso creo que, francamente, estaríamos al borde de lo demencial; sé que no es lo que ha hecho señor Ministro y descuento que nunca lo hará, pero creo que corresponde hacer la diferenciación.

En cuanto a la negociación colectiva voy a reiterar lo que expresé. Creo que hemos tenido una estupenda reunión de trabajo, pero supongo que alguien que pueda analizar esta versión taquigráfica en el futuro más cercano o más lejano si alguien se toma el trabajo de leerlas y sabe leer entre líneas, llegará a la conclusión de lo que dije al inicio: los Consejos de Salarios son el instrumento, pero no necesariamente agotan la discusión en materia de negociación colectiva; la hubo en el Gobierno del Partido Nacional. Como expresaba el señor Diputado Cabrera, tal vez la diferencia esté en los niveles de formalización y publicidad, pero la hubo e inclusive como decía el señor Diputado Pozzi en aquellas ramas de sindicatos más poderosos claramente, de hecho, se prosiguió por la misma a línea; en el caso de aquellas empresas más chicas seguramente se fue por el lado de la negociación por empresas y eso da carnadura al registro que acabo de mencionar, que da cuenta de niveles muy importantes de convenios, tanto multilaterales como plurisubjetivos, por rama o por empresa.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Simplemente, quiero hacer una aclaración. Yo me referí al salario real; no al ingreso de los hogares. Y el incremento del salario real según el Instituto Nacional de Estadísticas, entre 1990 y 1994, fue de 1% anual. El ingreso de los hogares se compone de otros elementos. La reforma jubilatoria de 1989 elevó altamente los ingresos de los jubilados, lo que se integra al ingreso de los hogares, pero reitero que el aumento del salario real fue de 1% anual.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Simplemente, quiero dejar constancia de que yo también me referí al salario real. Hablé de dos estadísticas.

SEÑORA PASSADA.- Creo que es importante que el Poder Ejecutivo, específicamente el equipo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sepan que esta Comisión está abordando un tema y lo hará en los próximos días, como decía el Diputado Pozzi en que el elemento más importante es el instituto de la negociación colectiva. En lo que respecta a la bancada de Gobierno no queremos pasar más allá del próximo trimestre que comenzamos para que ese instituto de negociación colectiva, tanto de la rama pública como de la privada, quede contemplado en una ley. De esa manera, la negociación colectiva o el camino que nosotros iniciamos en este período no deberá depender de las voluntades políticas ni correr el riesgo de quedar en el camino. Ese es un debate que vamos a dar en los próximos días y deseamos concretar antes del mes de marzo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al señor Director Nacional de Trabajo y al asesor doctor Loustaunau la visita del día de hoy. Nos parece que el debate ha sido muy productivo y nos mantendremos en contacto.

Se levanta la reunión.













